

Fundación Europea para
la Mejora de las
Condiciones de Vida y de Trabajo

EUROCOUNSEL:
INFORME DE LA FASE TRES
ESPAÑA

EUROCOUNSEL:
INFORME DE LA FASE TRES
ESPAÑA



Fundación Europea para
la Mejora de las
Condiciones de Vida y de Trabajo



UNIVERSIDAD DE SEVILLA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA INFORMACIÓN
BIBLIOTECA

1111128

**EUROCOUNSEL:
INFORME DE LA FASE TRES
ESPAÑA**

por

Lina Gavira, Universidad de Sevilla
y
Francisco Gonzalez, Geise S.L.

INDICE GENERAL.

<u>1. LA FASE III DE EUROCOUNSEL.....</u>	<u>1</u>
1.1. INTRODUCCION.....	1
1.2. EL ASESORAMIENTO ORIENTADO A LA CREACION DE NUEVAS OPORTUNIDADES DE EMPLEO.....	5
1.3. LOS VINCULOS ENTRE LOS PROVEEDORES DE ASESORAMIENTO.....	6
1.4. LA MEDICION DE LOS SERVICIOS DE ASESORAMIENTO.....	7
1.5. ACTIVIDADES DE DIFUSION DE EUROCOUNSEL.....	8
1.6. METODOLOGIA.....	9
 <u>2. EL MARCO ESTRUCTURAL.....</u>	 <u>11</u>
2.1. CAMBIOS EN LAS TENDENCIAS SOCIOECONOMICAS.....	11
2.1.1. Datos de coyuntura económica.....	11
2.1.2. datos de empleo y desempleo.....	12
2.2. CAMBIOS EN LA NORMATIVA QUE AFECTA AL EMPLEO Y AL DESEMPLEO.....	18
2.2.1. Cambios legislativos generales.....	18
2.2.2. Cambios en el sistema de asesoramiento público nacional.....	21
2.2.3. Cambios a nivel autonómico que afectan a las áreas de estudio.....	24

3. ASESORAMIENTO PARA OTRAS VIAS HACIA EL EMPLEO.....	26
3.1. CONTEXTO DE CAMBIO EN LOS MERCADOS DE TRABAJO LOCALES...	26
3.1.1. Consecuencias para las economías locales de los procesos de globalización y el modelo de crecimiento económico vigente.....	26
3.1.2. El medio económico y ¿sectores de futuro?.....	29
3.2. ¿CUALES SON LAS OTRAS VIAS HACIA EL EMPLEO?.....	31
3.2.1. Identificación y percepción de las "nuevas oportunidades".....	31
3.2.2. Otras vías de empleo "invisibles".....	34
3.2.3. Los nuevos modos de estar en la ocupación.....	38
3.3. EL ASESORAMIENTO PARA LAS OTRAS VIAS HACIA EL EMPLEO....	41
3.3.1. Quién ofrece asesoramiento para las otras vías....	41
3.3.2. Los modelos de asesoramiento para otras vías.....	43
* El asesoramiento como "servicio de ventanilla única".....	44
* El asesoramiento como información y formación en técnicas de administración de empresas.....	44
* El asesoramiento como itinerario.....	45
- Itinerarios integrados en procesos de asesoramiento más amplios.....	46
- Itinerarios para colectivos específicos.....	47
A. Mujeres.....	47
B. Disminuidos psíquicos y físicos.....	48
C. Parados con problemas de marginación.....	48
3.3.3. La percepción de los resultados por los usuarios..	50
* La percepción por parte de los usuarios del acceso a los servicios.....	50
* Percepción de resultados del proceso de asesoramiento según los distintos modelos encontrados.....	53
- Los resultados del asesoramiento como "servicio de ventanilla única".....	53

- Los resultados del asesoramiento como información y formación en técnicas de administración de empresas.....	54
- Los resultados del asesoramiento como itinerario.....	55
3.4. EL PAPEL DEL ASESORAMIENTO EXISTENTE PARA OTRAS OPORTUNIDADES DE TRABAJO.....	56
3.4.1. Limitaciones del asesoramiento en el marco político actual regido por la prioridad del crecimiento económico.....	56
3.4.2. Un sistema de asesoramiento profesional deficiente y excluyente para las viejas y las nuevas formas de trabajo.....	60
3.4.3. Papel de los técnicos en las nuevas vías: de la perspectiva distributiva a la estructural para el cambio.....	64
3.4.4. El papel del asesoramiento en relación con el desarrollo.....	69
* Logros del asesoramiento en relación al desarrollo.....	70
* Problemas políticos y de asignación de recursos....	71
* Problemas técnicos.....	72
* Problemas culturales.....	73
4. LOS VINCULOS ENTRE LOS PROVEEDORES DE ASESORAMIENTO.....	74
4.1. ¿QUE VINCULOS EXISTEN?.....	74
4.1.1. Aspectos generales de los vínculos.....	74
4.1.2. Ejemplos significativos de distintos vínculos.....	78
4.2. ¿POR QUE SURGEN LOS VINCULOS ENTRE PROVEEDORES DE ASESORAMIENTO?.....	83
4.3. FACTORES A FAVOR Y EN CONTRA DE LA CREACION DE VINCULOS.....	87
4.3.1. Factores que favorecen la creación de los vínculos o su funcionamiento.....	88

VIII

4.3.2. Factores inhibidores de las vínculos o de su funcionamiento.....	90
4.4. LOS RESULTADOS OBTENIDOS DE LOS VINCULOS.....	91
5. LA EVALUACION DE LOS SERVICIOS.....	94
5.1. INTRODUCCION.....	94
5.2. LOS PROMOTORES DE LAS EVALUACIONES.....	95
5.3. ¿QUE SE PRETENDE MEDIR, POR QUE Y QUE MEDIOS SE EMPLEAN?.....	98
5.3.1. El enfoque técnico-económico.....	99
5.3.2. El enfoque técnico-psicologista.....	101
5.3.3. El enfoque dialéctico-político.....	104
5.4. RESULTADOS DEL ANALISIS.....	107
6. IDEAS CLAVES Y RECOMENDACIONES FINALES.....	109
6.1. RECOMENDACIONES GENERALES.....	110
6.2. RECOMENDACIONES PARTICULARES.....	115
6.2.1. Otras vias hacia el empleo.....	115
* Rasgos estructurales y acceso.....	115
* Papel de los técnicos.....	117
* En relación al papel del asesoramiento.....	120
6.2.2. Los vínculos entre los servicios.....	121
6.2.3. Las evaluaciones de los servicios.....	123
6.3. RECOMENDACIONES FINALES.....	125
ANEXO 1. ENTIDADES QUE OFRECEN ASESORAMIENTO PARA LAS OTRAS VIAS.....	128
ANEXO 2. UNA EXPERIENCIA EN LA SERRANIA DE RONDA (COLECTIVOS DE ACCION SOLIDARIA).....	135
ANEXO 3. RED DELFIN Y EURORED.....	155
BIBLIOGRAFIA.....	181

INDICE DE CUADROS Y TABLAS.

Tabla 2.1. Distribución sectorial de la ocupación....	12
Tabla 2.2. Evolución del desempleo.....	13
Tabla 2.3. Tasas de actividad según género y zona....	13
Tabla 2.4. Tasas de paro según género y zona.....	14
Tabla 2.5. Tipos de contratos registrados.....	14
Tabla 2.6. Nuevas modalidades de contratos.....	15
Tabla 2.7. Desempleados según tiempo de búsqueda de empleo.....	15
Tabla 2.8. Evolución de la cobertura del desempleo...	16
Cuadro 3.1. Contenidos de los distintos tipos de asesoramiento para el autoempleo.....	68

1. LA FASE III DE EUROCOUNSEL.

1.1. INTRODUCCION.

El aumento del desempleo estructural frente al friccional en Europa, hace necesario buscar si existen otros caminos hacia el empleo, independientemente de los típicos de la etapa industrial clásica (trabajo fijo a tiempo completo suficientemente remunerado). Durante esa etapa los servicios de asesoramiento profesional estaban orientados fundamentalmente en Europa a cubrir los desajustes del mercado entre oferta y demanda de trabajo, siendo las características de la demanda lo que condicionaba los contenidos que debía tener este asesoramiento.

La protección por la contingencia del desempleo era fruto del Estado del Bienestar y separaba a los que tenían dificultades para el mercado por desajustes sociales o profesionales, de los que estaban integrados en el mercado o aquellos que estaban marginados, a los que se reservaba la asistencia social.

Los cambios efectuados en la estructura de los mercados de trabajo europeos tras la organización postfordista del trabajo, la creciente incorporación de tecnología, el incremento de las diferencias territoriales en la estructura de los mercados, los nuevos problemas relacionados con la inmigración,...etc., dislocan el esquema tradicional de lo que había sido el asesoramiento, llevando a situaciones diferenciadas en los distintos Estados y áreas locales de la Unión Europea dependiendo de cómo se lleva a cabo la adaptación a estos cambios.

España fue desgraciadamente pionera en sufrir procesos de expulsión de la fuerza de trabajo del segmento primario, debido a cómo se ha venido gestionando la política de ajuste al mercado internacional, lo que la ha situado en una posición especialmente difícil respecto a otros países del centro y norte de Europa. Los resultados han sido tasas de paro muy elevadas, las más altas de la Unión europea, y destrucción de puestos de trabajo, así como aparición desde los ochenta de formas de empleo atípicas (propias del segmento secundario del mercado de trabajo), así como el paso de la ampliación al aborto de políticas derivadas del Estado del Bienestar en un periodo de tiempo bastante corto⁽¹⁾.

Por otra parte, el Estado de las Autonomías añade una peculiaridad a esta situación que hace que exista una respuesta diferenciada socioeconómicamente de las distintas Autonomías, según el papel desempeñado en el modelo de desarrollo urbano-industrial seguido desde los años sesenta.

En este contexto nos planteamos la presente investigación, donde trataremos de analizar a nivel macrosocial y local cómo se ve afectado el sistema de asesoramiento por estos nuevos cambios en el mercado de trabajo. Desde esta perspectiva se impone la necesidad de entrar en el análisis de las nuevas dimensiones del asesoramiento profesional para los desempleados, más allá de la intermediación entre oferta y demanda, ya sea a través de la constitución del propio puesto de trabajo como trabajador autónomo, como empresa, mercantil o social (cooperativas, sociedades anónimas laborales,...) o por otros caminos (empleo sumergido, rotación laboral, nuevas formas de ocupación,...).

En el informe de la primera fase⁽²⁾ ya incluíamos las agencias que daban asesoramiento entendido no sólo como intermediación. También en esta fase aludíamos al grave problema que representaba, para el acceso, el proceso y la obtención de buenos resultados, la desarticulación y descoordinación existente entre las agencias destinadas a la intermediación y las que se dedicaban a asesorar para el autoempleo, teniendo sólo en el

1. ALCAIDE, J. "La España de ayer y de hoy". Entrevista en el Diario Nacional EL Pais, 21 de Agosto de 1994.

2. Ver capítulo 4 del informe final de la fase I de EUROCOUNSEL.

caso de la zona norte y en el ámbito de la Administración del Estado (INEM) una cierta conexión. Tanto es así, que dado que esta descoordinación suponía un despilfarro de los recursos económicos y humanos destinados al asesoramiento, centramos en este punto la consulta nacional de 1992.

El desarrollo de la consulta nacional y el seguimiento de los resultados obtenidos de la misma en la fase II de EUROCOUNSEL, pusieron en evidencia los problemas que existían para la coordinación real de las agencias proveedoras, debido a razones de competencia económica o política. Se observó asimismo una falta importante de participación ciudadana. También se manifestó la participación fragmentaria de los agentes sociales, más formal que real, más allá de los acuerdos de ámbito nacional o regional, y el papel esquizofrénico de las políticas de fomento de empleo y subsidiación del desempleo⁽³⁾, asumido por la política laboral vigente, en el marco de una estructura económica muy débil, con falta de tejido empresarial, lo que redundaba en desvertebración social.

Concluíamos también sobre la importancia de los aspectos territoriales en relación a las características del mercado de trabajo y los agentes que intervienen en el mismo (institucionales y sociales). No es casualidad que sea en un área, Campiña de Sevilla, periférica económicamente (sur del sur de Europa) donde se están dando las tasas de desempleo y subempleo más elevadas de la Unión Europea..

En este contexto y con estos antecedentes nos parece especialmente relevante analizar cómo se ha modificado la situación con los cambios recientes, cuya manifestación más tangible es la reforma normativa de la legislación que afecta al mercado de trabajo, especialmente relevante en cuanto a las consecuencias que se derivan para el trabajo y el asesoramiento.

Por lo tanto, consideramos importante para esta tercera fase retomar la variable territorial que inicialmente se utilizó en la selección de los países participantes en EUROCOUNSEL, especialmente siendo el único país que analiza una zona del sur del sur. Considerándola no como una variable

3. Nos referimos a los subsidios que proporcionan una renta insuficiente, que son los más extendidos, no a las rentas por desempleo derivadas de las prestaciones contributivas.

descriptiva sino analítica, capaz de dar unidad al análisis nacional y supranacional (europeo) sobre los diferentes papeles que tiene el asesoramiento, vinculando los mismos a las características específicas que tiene, en razón al rol que desempeñan las distintas áreas europeas respecto a la división del trabajo. Esto puede ayudar a entender las divergencias aparentes entre política económica y política social que se reflejan en un apoyo más o menos decidido al asesoramiento.

Otra cuestión transversal que consideramos interesante en esta tercera fase, es ayudar a esclarecer hasta qué punto es posible que el asesoramiento pueda contribuir al desarrollo económico y social de las áreas de estudio, en cuanto que apoya la creación de actividades o de empleo, lo que supone previamente tratar de explicar qué posibilidades existen realmente en el nivel de lo local a estos efectos y en qué momento actúa el asesoramiento, cómo es el proceso y cuáles son los resultados y la participación de los agentes sociales.

Las cuestiones de análisis transversal anteriormente expuestas, servirán para situar mejor determinados conceptos (local, trabajo, actividad...) y adentrarnos en profundidad en el análisis del papel del asesoramiento respecto a nuevas posibilidades de empleo, analizando y reflexionando sobre los vínculos que se generan en el sistema de asesoramiento entre proveedores y cómo se plantea la medición de los servicios. Analizando el papel de los agentes que intervienen en el mismo: políticos, técnicos, agentes sociales y usuarios-clientes. El objetivo final es tratar de detectar los puntos claves del asesoramiento y hacer algunas recomendaciones al respecto que puedan contribuir a mejorarlo, según los resultados de nuestra investigación.

Por consiguiente, durante este año nuestro trabajo ha tenido dos fases claramente diferenciadas: una de feedback y diseminación de los resultados de los años anteriores y otra de investigación centrada en los nuevos aspectos del asesoramiento a los desempleados.

1.2. EL ASESORAMIENTO ORIENTADO A LA CREACION DE NUEVAS OPORTUNIDADES DE EMPLEO.

Como hemos planteado inicialmente, en áreas con escasa oferta de empleo la simple intermediación en el mercado de trabajo por parte de los servicios de asesoramiento se muestra como claramente insuficiente. La difícil situación creada por el creciente paro y la cambiante situación del mercado de trabajo obligan a buscar nuevas orientaciones en el asesoramiento, más allá de las ya existentes tratando de ver cómo se articulan con las nuevas.

Ahora bien es importante analizar si estas nuevas vías están apoyando el desarrollo personal y social de los desempleados y las áreas donde viven, o si por el contrario suponen nuevas formas de regulación social que implican intereses reales diferentes.

Para cumplir este fin en los capítulos que siguen intentaremos mostrar los resultados del análisis sobre el papel que desarrollan los diferentes servicios de asesoramiento en cuanto a las posibilidades de acceso, la realización del proceso y los resultados, en lo que respecta a mejorar la autoconfianza, lograr una actividad remunerada, crear puestos de trabajo sujetos a la competencia del mercado (autónomo, empresa asociativa, empresa mercantil) o puestos de trabajo protegidos, para los desempleados que así lo precisen.

Metodologicamente consideramos importante contextualizar estos procesos dentro de las dinámicas socioeconómicas y culturales locales, por lo que partiremos de las dos áreas de estudio de las anteriores fases de EUROCOUNSEL, Campiña de Sevilla, eminentemente rural (agrociudades con dinamismo diferente) y Badalona con problemas de reconversión industrial y de servicios (zona metropolitana densamente poblada), donde se analizará la variable norte-sur en relación al papel que desempeñan los agentes sociales e institucionales en el asesoramiento.

Asimismo será necesario analizar qué papel juega el asesoramiento a desempleados en lo que se entiende por desarrollo local. Estudiaremos este

tema tratando de recoger las diferentes perspectivas de usuarios, técnicos y políticos.

Operativamente esto se traduce en tratar de delimitar lo que significa para cada uno de estos colectivos el concepto de lo "local" en relación al mercado de trabajo y al desarrollo, qué entienden por actividad y qué por empleo.

También se tratará de dilucidar las limitaciones estructurales, políticas y técnicas para asesorar a desempleados de muy baja cualificación, que son mayoría cuantitativamente, y a los desempleados con formación universitaria, muy importantes cualitativamente, siendo el grupo de desempleados que permanecen relativamente durante más tiempo en el desempleo, un 50% de los desempleados universitarios son parados de larga duración. En ambos casos se tendrá presente la estratificación del colectivo de desempleados según el género.

Por último, trataremos de conocer si la variable "experiencia en el autoempleo" supone una ventaja en las posibilidades de inserción realmente, como parece deducirse de investigaciones realizadas sobre el periodo de la crisis de finales de los setenta y primeros ochenta⁽⁴⁾, o si por el contrario, actualmente ésto no sucede en la misma medida. También es sumamente importante conocer como opera esta variable a nivel de las expectativas y las percepciones que los desempleados tienen de los servicios de asesoramiento.

1.3. LOS VINCULOS ENTRE LOS PROVEEDORES DE ASESORAMIENTO.

Hemos aludido a cómo desde las primeras etapas del programa mantuvimos una preocupación por detectar la diversidad de proveedores y analizar las posibilidades de conexión o coordinación entre los diferentes servicios de asesoramiento existentes.

4. HAUBERT, M. y GAVIRA, L. (1984). Cooperativismo y crisis en Andalucía Occidental. Publ. Instituto de Desarrollo Regional. Sevilla.

En esta tercera fase consideramos de interés estudiar cómo se han visto afectados los vínculos existentes por las nuevas circunstancias del mercado de trabajo con la aplicación de una nueva normativa que afecta a estos, así como por la aparición de nuevos proveedores.

Este tema lo trataremos articulándolo con la investigación sobre la creación de nuevas oportunidades. Es decir, que lo abordaremos en cuanto a detectar la diversidad de proveedores de servicios de asesoramiento respecto a la creación de nuevas oportunidades existentes en las áreas de estudio. Tratar de conocer el papel que cumplen, los intereses que sirven, en razón de si son públicos (comunitarios, nacionales, autonómicos, locales), agentes sociales (sindicatos, empresarios), benéficos-mercantiles, asociaciones civiles (asociaciones de parados, por ejemplo), asociaciones de empresas sociales (federaciones de cooperativas, por ejemplo),...etc..

También consideramos importante conocer la disponibilidad y los problemas para establecer redes entre proveedores de asesoramiento. Para ello utilizaremos las entrevistas realizadas a políticos, técnicos, usuarios y agentes sociales a nivel provincial y local, en los casos en los que sean especialmente relevantes.

En todo el capítulo se establecerá una tripología de vínculos, según los niveles de comunicación, colaboración, coordinación e integración.

1.4. LA MEDICION DE LOS SERVICIOS DE ASESORAMIENTO.

En la medida en que nos parece importante centrar nuestra investigación en la contribución del asesoramiento a la creación de actividad y al desarrollo económico y social, este tema de investigación lo desarrollaremos en función del primero, sobre el mismo contexto territorial y recogiendo las perspectivas de usuarios, técnicos y políticos.

Para realizarlo hemos analizado la documentación secundaria generada en el servicio nacional del Instituto Nacional de Empleo, así como en los distintos niveles administrativos (regional y local) de las áreas de

estudio, relaciones personales con investigadores... distinguiendo quién solicita las evaluaciones, qué agentes las realizan, qué procesos de asesoramiento se evalúan, qué se mide en estas evaluaciones y qué lecturas se hace de los resultados y, en la medida de lo posible, de qué modo estas evaluaciones han contribuido a cambiar en una u otra dirección los servicios, cuál es la perspectiva de los agentes sociales al respecto, a nivel nacional y autonómico.

Por otra parte, introducimos la dimensión local en cuanto a conocer cuáles son las características que, según los políticos, los técnicos y los usuarios, en el plano del discurso, debería cumplir el asesoramiento para la creación de nuevas oportunidades, lo que permitirá contrastarlo con lo que realmente se mide en las evaluaciones de estos servicios.

1.5. ACTIVIDADES DE DIFUSION DE EUROCOUNSEL.

Hemos difundido los resultados de la segunda fase de Eurocounsel distribuyendo los informes y documentos síntesis sobre conclusiones elaborados a tal fin, entre las agencias implicadas en las zonas locales y los responsables de las políticas a nivel nacional y autonómico, así como a aquellos que desde diferentes puntos de España nos lo han solicitado.

También a partir de la intervención en congresos, seminarios, encuentros,... hemos elaborado diferentes aportaciones, integrando resultados de EUROCOUNSEL e incluyendo las referencias de las publicaciones de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo derivadas de la investigación en los años anteriores:

- Presentación de la ponencia titulada "Empleo y desarrollo en las regiones periféricas" en el Congreso Internacional "La periferia europea ante el nuevo siglo". Santiago de Compostela (España). 1-2 de Octubre de 1993.

- Intervención en las Jornadas Nacionales sobre Economía Crítica. Valencia (España) del 10 al 12 de Marzo de 1994.

- Intervención en el II Seminario "La mujer en el mundo del trabajo" organizado por los sindicatos CCOO y UGT. Sevilla, 9-10 de Marzo de 1994.

- Participación en el Congreso Europeo ANACEN "Orientación e inserción profesional en la Unión Europea" presentando la comunicación "EUROCOUNSEL: descripción y primeras aportaciones". Sevilla del 22 al 26 de Marzo de 1994.

- Participación en el Seminario del IRED (Innovación y Redes para el Desarrollo) "Experiences of fighting exclusion through economic initiatives in Southern Europe". Roma. 17-18 de Junio de 1994.

- Presentación de la ponencia titulada "El programa de investigación-acción EUROCOUNSEL: la orientación y los jóvenes" en el XV Congreso Internacional sobre Recursos Humanos, Mercado de Trabajo y Orientación Profesional. Madrid. 13-16 de Julio de 1994.

Por otra parte, hemos alcanzado un primer acuerdo con la Editorial Síntesis de Madrid para la publicación de dos libros sobre los sistemas de asesoramiento en Europa, uno referido a España y otro sobre las características más importante del asesoramiento en los países que participan en EUROCOUNSEL (la edición está prevista para primavera de 1995).

1.6. METODOLOGIA.

Los instrumentos metodológicos empleados para desarrollar la investigación son los siguientes:

1º Recopilación de información secundaria y primaria a partir de las entrevistas con responsables políticos y de los agentes sociales a nivel nacional, con la finalidad de hacer un seguimiento a la política nacional de asesoramiento y sobre sus perspectivas respecto a las niveles de investigación que atañen a la creación de nuevas oportunidades, las medidas de evaluación realizadas y el posicionamiento sobre la diversidad y los vínculos existentes en la provisión del asesoramiento. (Entrevistas a

políticos responsables del INEM, de los grandes sindicatos y de la Confederación Española de Empresarios). (5 entrevistas).

29 Realización de entrevistas a nivel local:

- a) A responsables políticos locales y regionales. (5 entrevistas).
- b) A técnicos representativos de los distintos servicios de asesoramiento: (INEM (4), Ayuntamientos (6), organizaciones no gubernamentales (5)). (14 entrevistas).
- c) A usuarios, según las variables edad, sexo y formación (parados titulados universitarios/ no cualificados). (16 entrevistas).

30 Estas 41 entrevistas estructuradas formalmente mediante un guión específico, han sido completadas con otras abiertas a informantes cualificados (investigadores, asesores de Fundaciones,...) y sesiones conjuntas en grupos de trabajo con especialistas en distintos aspectos relacionados con los temas de estudio (sobre repercusiones de la reforma laboral, inmigración, orientación..).

2. EL MARCO ESTRUCTURAL.

2.1. CAMBIOS EN LAS TENDENCIAS SOCIOECONOMICAS.

En este periodo de tiempo se han producido, dentro del marco general, una serie de novedades significativas en España:

2.1.1. Datos de coyuntura económica.

Tras la profunda crisis que se viene padeciendo desde finales de 1991, que ha dado lugar al cierre de numerosas empresas y a un volumen importante de expedientes de regulación de empleo, en el año 1993 se han obtenido buenos resultados por parte de las empresas que han logrado sobrevivir.

Respecto a las tendencias económicas generales, tras el descenso progresivo del PIB en 1993, parece que en el segundo trimestre de 1994 se logra un incremento de un 1%, el Banco de España anuncia también un descenso de la deuda pública y una leve bajada de los tipos de interés. Estos datos, junto con un ligero incremento de la ocupación, están dando lugar a que en los medios políticos y de comunicación se hable, en el momento actual, de recuperación económica y de salida de la dura crisis en la que España está inmersa, aunque tanto empresarios como sindicatos hacen llamadas a la prudencia.

En la medida en que este año en EUROCOUNSEL nos centramos en formas atípicas de empleo, entre las que se encuentra la creación de empresas sociales como medida de resistencia al desempleo, nos parece importante revisar que ha sucedido, según las cifras oficiales, respecto a estas empresas, si se han incrementado o por el contrario han disminuido.

Por lo que se refiere a la creación de empresas cooperativas de trabajo asociado, se ha producido un incremento importante en el número de las mismas desde 1991 con 937 cooperativas y 6.261 socios, a 1993 con 2.286 cooperativas y 12.188 socios. En cuanto a las Sociedades Anónimas Laborales, que ha sido una fórmula muy utilizada para salvar empresas mercantiles en crisis, haciendo socios capitalistas a los trabajadores, también ha sido considerable su incremento, a pesar de la nueva legislación que encarece su constitución bastante respecto a la etapa anterior. En 1991 eran 586, pasando a 1.077 en 1993, con 4.473 y 6.336 socios trabajadores respectivamente.

2.1.2. Datos de Empleo y desempleo.

- Recogemos en primer lugar los datos referentes a la ocupación por sectores correspondientes al primer trimestre de 1994, en comparación con los del año anterior:

Tabla 2.1. Distribución sectorial de la ocupación.

	Marzo 1993	Marzo 1994
- Agricultura	10,3%	10,4%
- Industria	21,7%	21,2%
- Construcción	9,5%	8,6%
- Servicios	58,5%	59,8%

Fuente: EPA, Primer trimestre de 1993 y 1994. Instituto Nacional de Estadística.

Se observa como disminuye la ocupación en la industria y en la construcción, aumentando en el sector servicios, e incluso en la agricultura. En conjunto los datos sobre ocupación muestran una tendencia

decreciente desde 1991, el balance de los últimos doce meses (Julio 1993-Julio 1994) es negativo en 62.000 personas⁽¹⁾.

- Los últimos datos oficiales sobre Paro en España (Encuesta de Población Activa, segundo trimestre de 1994) arrojan un volumen de paro creciente respecto al mismo trimestre del año anterior, aunque ligeramente inferior al trimestre anterior, ésta es la evolución:

Tabla 2.2. Evolución del desempleo.

Fecha	Desempleados	Tasa de paro
2º trimestre 1993	3.396.700	22,3%
1º trimestre 1994	3.792.760	24,6%
2º trimestre 1994	3.762.900	24,3%

Fuente: EPA. Instituto Nacional de Estadística.

Según el Instituto Nacional de Estadística, la reducción del paro se ha debido al incremento de la actividad económica, aunque el aumento de la población activa en 62.520 personas ha impedido que la reducción del paro sea mayor.

- Atendiendo a las variables género y territorio, en las dos zonas de estudio, recogemos los datos más recientes respecto a actividad y paro:

Tabla 2.3. Tasas de actividad según género y zona.

	Total	Varones	Mujeres
Andalucía	47,6%	63,4%	32,7%
Cataluña	52,4%	65,0%	40,5%
España	49,1%	63,5%	35,7%

Fuente: EPA, 2º trimestre 1994. Instituto Nacional de Estadística.

En Andalucía, en el segundo trimestre del presente año, el paro siguió incrementándose (7.650 personas más), lo que hace que se alcancen los 892.810 parados, suponiendo una tasa de desempleo próxima al 35%. Si a esto se añade que esta Comunidad Autónoma posee los niveles más altos de estacionalidad y eventualidad en el empleo, con fuerte presencia del sector agrario, los datos son verdaderamente preocupantes.

1. Según cifras oficiales dadas por el Sindicato C.C.O.O. Diario 16, 12 de agosto de 1994.

Tabla 2.4. Tasas de paro según género y zona.

	Total	Varones	Mujeres
Andalucía	34,5%	29,6%	43,4%
Cataluña	21,2%	17,4%	27,0%
España	24,3%	20,0%	31,4%

Fuente: EPA, 2º trimestre 1994. Instituto Nacional de Estadística.

Debido a estas cifras, los sindicatos CCOO y UGT han emitido sendos comunicados señalando que sólo se puede calificar de "desoladora" la situación del desempleo en Andalucía.

En Cataluña, aunque los porcentajes de desempleo son menores, la tendencia de los últimos doce meses muestra un aumento del paro registrado porcentualmente mayor al de Andalucía.

- Según la edad, son los más jóvenes los que presentan los mayores índices de desempleo (tasa de paro del 52,3% entre los de 16 a 19 años, del 42,6% entre los de 20 a 24 años⁽²⁾),

- Tipo de contratación. Como muestra patente de la creciente precarización del mercado de trabajo, puede observarse en la tabla siguiente como sólo un 3,5% de los contratos registrados durante el primer trimestre del presente año son indefinidos.

Tabla 2.5. Tipos de contratos registrados.

Tipo de Contratos	Indefinidos		Temporales		Tiempo Parcial	
Ordinarios	31.553	3,9%	778.744(*)	96,1%	-	-
Fomento de empleo	10.868	2,7%	203.401	50,4%	189.655	46,9%
Total	42.421	3,5%	982.145	80,9%	189.655	15,6%

(*) Se incluyen los contratos del PER no acogidos a convenios INEM y los de convenio INEM no acogidos a modalidades de fomento de empleo, por tener ambos una duración determinada.

Fuente: INEM, datos referidos al primer trimestre de 1994. Boletín de Estadísticas Laborales. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Desde Enero al mes de Julio del presente año se ha producido un progresivo incremento de las nuevas modalidades de contratación:

Tabla 2.6. Nuevas modalidades de contratos.

Nuevas modalidades de contratos	Año 1994	
	Enero	Julio
Tiempo Parcial	70.385	83.287
Aprendizaje	12.605	20.284
Prácticas	2.239	4.745

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

En conjunto, aumentó la contratación, gracias al empleo asalariado temporal (112.700 personas más), disminuyendo por el contrario el empleo fijo (34.470 personas menos).

Este progresivo aumento de la contratación ha hecho que crezca la euforia en círculos oficiales, pronosticando el incremento de la contratación hasta final de año. Pero por parte de los sindicatos y los empresarios esta subida se ve con cautela, se atribuye a la contratación estacional de verano, que repercute sobre todo debido al buen año turístico y se desconfía de que pueda seguir aumentando debido a que son las modalidades de contratación más precarias las más utilizadas.

- Paro de larga duración: Es significativo el enquistamiento en el paro de larga duración que los datos reflejan:

Tabla 2.7. Desempleados según tiempo de búsqueda de empleo.

	Total de parados	Tiempo de búsqueda de empleo				Ya han encon- trado empleo
		Menos 6 meses	6 meses a 1 año	1 año a 2 años	2 años o más	
Andalucía	892.800	30,0%	17,8%	18,9%	32,9%	0,4%
Cataluña	552.700	22,0%	20,3%	27,3%	29,8%	0,6%
España	3.762.900	24,9%	19,5%	22,6%	32,2%	0,7%

Fuente: EPA, 2º trimestre 1994. Instituto Nacional de Estadística.

- Ello supone que el 54,8% de los desempleados son de larga duración (más de un año buscando empleo). Pero especialmente significativo es que el

32,2% del total de los parados lo sean de muy larga duración (más de 2 años buscando empleo), existiendo una tendencia creciente en esta dirección desde 1992.

- La cobertura del desempleo ha seguido una dirección decreciente desde 1992, en la medida en que las cifras de paro se han incrementado.

Tabla 2.8. Evolución de la cobertura del desempleo.

Año	Parados (**) Registrados y Subsidiados Agrícolas	Prestación Contributiva		Prestación Asistencial		Cobertura total
		Total	Parcial	Agraria	General	
1991	2.525.300	24,3%	0,1%	9,4%	22,8%	56,5%
1992	2.461.300	29,6%	0,1%	8,2%	28,5%	66,3%
1993	2.761.800	30,2%	0,1%	8,1%	31,5%	70,0%
1994(*)	2.976.100	25,8%	-	7,2%	29,6%	62,6%

(*) El Paro Registrado se refiere a Marzo de 1994.

(**) No están computados los trabajadores demandantes de empleo no considerados parados oficialmente aún cuando se inscriban como demandantes de empleo, según la Orden de 11 de Marzo de 1985 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Fuente: INEM, Boletín de Estadísticas Laborales. M.T.S.S.

Las reformas introducidas en los dos últimos años ("Decretazo" de 1992 y la reforma de las prestaciones de 1993)⁽³⁾ en la protección de parados han expulsado del derecho a la prestaciones a más de 300.000 personas y han supuesto un recorte del gasto público superior al billón de pesetas, según se desprende de un informe de CCOO⁽⁴⁾. En él se afirma que el descenso de prestaciones ha ido paralelo al aumento de más de un millón de parados, advirtiendo el sindicato de los riesgos de crear bolsas de marginación social.

A principios de 1993 se alcanzó la cuota más alta de prestación por desempleo con una cobertura del 69%, alcanzando a 1,74 millones de parados, en abril de 1994 esta tasa ha descendido al 57% con 1,58 millones de parados con prestación y 1,15 millones sin derecho a percibirla. La mayoría de las personas expulsadas han trabajado antes, siendo las mujeres las que

3. Ver Informe de EUROCOUNSEL del segundo año.

4. Diario autonómico Diario 16, 20 de Julio de 1994.

tienen la tasa más baja, con un 44% de cobertura, frente al 75% de los hombres. A esto se añade el aumento, en dos años 800.000 personas, del paro de larga duración.

Los expertos de CCOO temen que esta tendencia se acentúe en el futuro, como se deriva del hecho de que en el primer cuatrimestre de 1994, al tiempo que se reduce el paro en 33.000 personas, los desempleados no protegidos aumentan en 145.000.

Por consiguiente, a modo de conclusión, podemos afirmar que se constata una creciente precarización en el mercado laboral con riesgo de marginación social, una disminución de los recursos públicos para el asesoramiento, que se trata de paliar, en lo posible, mediante la colaboración con otros agentes sociales, un esfuerzo por canalizar las medidas de fomento de la ocupación especialmente hacia los perceptores de prestaciones sociales, lo que margina a muchos colectivos que quedan fuera de las mismas y sólo tienen el recurso a la asistencia social a través de subsidios insuficientes, compitiendo con los colectivos más difíciles de parados de larga duración (sin cualificación, expresidarios, extoxicómanos, minusválidos, mujeres de más de 30 años,...).

Todo esto ha dado lugar a una fuerte conflictividad social y a la crítica por parte de los agentes sociales a la política del gobierno: los empresarios por no garantizar la estabilidad de la economía y mayor flexibilidad aún para el despido y los sindicatos por la creciente precarización del trabajo y la pérdida de puestos, por lo que se recomienda el cambio de rumbo de la política económica para crear tejido productivo y empleo.

2.2. CAMBIOS EN LA NORMATIVA QUE AFECTA AL EMPLEO Y AL DESEMPLEO.

2.2.1. Cambios legislativos generales.

En cuanto a la normativa que regula la política de empleo, se está llevando a cabo una polémica reforma de las relaciones laborales que, al decir de algunos autores⁽⁵⁾, es la más importante que se ha producido en España desde que se aprobaron la Constitución y el Estatuto de los Trabajadores. Por el momento se concreta en la aprobación de una serie de leyes: Ley por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores; Ley de procedimiento laboral y Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social; Ley sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación; y Ley sobre empresas de trabajo temporal⁽⁶⁾.

Esta normativa supone la supresión del monopolio del Instituto Nacional de Empleo en el ámbito de las colocaciones, aunque se mantiene la obligatoriedad del registro de colocaciones⁽⁷⁾, el reconocimiento legal de las empresas de trabajo temporal, la supresión de muchos expedientes administrativos de regulación de empleo, la regulación renovada de muchos aspectos de la negociación colectiva, la representación de los trabajadores y los procesos de solución pacífica de los conflictos laborales, tanto colectivos como individuales.

La reforma legislativa del mercado de trabajo consagra una enorme flexibilidad laboral a través de nuevos contratos y medidas de fomento de empleo: aprendizaje, en prácticas y a tiempo parcial.

5. SALAS, T. (1994). La Reforma del Mercado de Trabajo. Edit. CISS.

6. SALAS, T. (1994). La Reforma del Mercado de Trabajo. Op Cit.; Real Decreto-Ley 18/1993 de 3 de Diciembre de 1993, de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación y Ley 10/1994, de 19 de Mayo, sobre Medidas Urgentes de fomento de la Ocupación.

7. En la orden de 9 de Marzo de 1994 se regula la concesión de ayudas por el INEM para la realización de acciones de comprobación de la profesionalidad (calificación de trabajadores), información profesional, orientación profesional y búsqueda activa de empleo, por entidades e instituciones colaboradoras sin ánimo de lucro.

Los contratos de aprendizaje y en prácticas suponen un salario por debajo del vigente para los jóvenes (del 70% al 90% del Salario Mínimo Interprofesional el de aprendizaje destinado a los que no tengan formación universitaria, y del 60% al 75% del vigente según convenio en el caso del de prácticas destinado a universitarios). Paralelamente se regulan también los contratos a tiempo parcial⁽⁸⁾.

El contrato de aprendizaje se puede formalizar hasta los 25 años pudiéndose prolongar hasta los 28. Para este contrato se regula un 15% de tiempo de formación obligatoria, no llegando el coste total a 50.000pts. mensuales, para las empresas, sin que genere derecho a prestaciones por enfermedad o desempleo.

Además, se regulan medidas de fomento de empleo, planteándose programas que fomenten la contratación por pequeñas empresas de trabajadores perceptores de prestaciones por desempleo. Serán establecidos anualmente, así como los colectivos de perceptores a los que se destinen. Esto discrimina a los que no cobran prestaciones, a los desempleados más pobres. Para el año 1994 se regulan dentro de esta modalidad contratos de 12 a 36 meses destinados a trabajadores mayores de 45 años, trabajadores minusválidos, beneficiarios de prestaciones por desempleo o subsidios asistenciales. Estas modalidades suponen beneficios para las empresas del 75% de las cuotas de la Seguridad Social, para las de menos de 25 trabajadores que contraten a parados de larga duración menores de 45 años tendrán beneficios del 50% en las cuotas y además, se bonifica al 100% y al 75% respectivamente, la contratación del primer trabajador en los supuestos anteriores. Estas bonificaciones no son aplicables a los contratos de aprendizaje. También se bonifica al empresario que transforme los contratos temporales en indefinidos para jóvenes menores de 25 años, mayores de 45 años, mujeres en profesiones u oficios en los que están subrepresentadas y minusválidos.

También se regula la obligatoriedad de los que cobran prestaciones de cumplir servicios de utilidad social que redunden en beneficio para la comunidad, a través de acuerdos celebrados entre el INEM y las

8. Ley 10/1994, de 19 de Mayo, sobre Medidas Urgentes de fomento de la Ocupación.

administraciones públicas, así como con las entidades sin ánimo de lucro. Los servicios tienen la consideración de "trabajos de colaboración social", lo que no implica la existencia de relación laboral entre el desempleado y la entidad que concierte, manteniendo el trabajador la prestación o el subsidio que le corresponda.

Se propone también en la misma ley (⁹), la puesta en marcha en un plazo máximo de un año, de un "Repertorio de Certificaciones Profesionales" para implantar mejor los contratos de aprendizaje, regulando las correspondencias o convalidaciones de conocimientos adquiridos en la práctica laboral.

A modo de análisis resumido de los efectos que esta reforma del mercado laboral puede tener, recogemos las conclusiones de una sesión de trabajo compartida con técnicos, investigadores y expertos en materia laboral:

- La regulación del tiempo de formación teórica es una novedad y una ventaja. Los que no tienen la formación básica están obligados a realizarla según este procedimiento. El problema es que ahora se están demandando ya al INEM, por parte de los empresarios, aprendices que están estudiando, desplazando una vez más a los que no tienen ninguna formación.
- La falta de control real de estos contratos puede generar problemas de incumplimiento de la normativa(¹⁰), en el sentido que pueden repetirse varios contratos a una misma persona, lo que está teóricamente prohibido.
- Parece que se van a incluir en la negociación de convenios retribuciones específicas para el contrato en prácticas.

9. Ley 10/1994, de 19 de Mayo, sobre Medidas Urgentes de fomento de la Ocupación.

10. "Trabajadores, patronos y sindicalistas admiten que no se dan las clases teóricas, que los empleados trabajan el tiempo establecido para aprendizaje y que, para cotizar más a la Seguridad Social o tener que realizar otra modalidad de contrato más cara, se abonan sobresueldos como complementos o gratificaciones." en Diario nacional EL PAIS de 21/08/94, en página 3 de la edición de Andalucía.

- Los contratos a tiempo parcial apenas tienen prestaciones sociales.
- Las agencias de contratación sin ánimo de lucro pueden cobrar por sus servicios.
- Los mayores de 45 años son realmente prejubilados, en el INEM los llaman así y raramente los convocan para cualquier medida de activación. Existe también un abandono de los que no cobran ninguna prestación, ya que las medidas de fomento de empleo favorecen a los que cobran prestaciones, o a mujeres en trabajos poco representadas, minusválidos o mayores de 45 años.
- La falta de control respecto al paso de los contratos ordinarios a uno de aprendizaje o en práctica, con el asentimiento de los trabajadores para mantener el puesto de trabajo, va a significar una política de precarización del trabajo por parte de las empresas.
- Los gobiernos autónomos con competencia deciden qué centros pueden impartir la formación teórica.
- La rotación por el puesto de trabajo que estas modalidades generarán van a redundar en falta de cualificación.
- Esta reforma supondrá más problemas de competencia en el mercado para las mujeres y los hombres mayores de 40 años.

2.2.2. Cambios en el sistema de asesoramiento público nacional.

Respecto al proceso en marcha de reforma del Instituto Nacional de Empleo (INEM), las competencias en materia de Prestaciones, según manifiesta el Director General del INEM, finalmente han quedado a cargo del Instituto y no pasan a la Dirección General de la Seguridad Social, tal y como se había anunciado por el anterior Ministro de Trabajo y Seguridad Social.

- A partir de 1994 las prestaciones por desempleo están sujetas a contribución social y fiscal, por lo que el INEM al efectuar el pago

retiene las cantidades correspondientes a la cuota de la Seguridad Social y al impuesto por rendimiento de las personas físicas.

- Según las entrevistas realizadas, la reforma del sistema público pretende descentralizar funciones y negociar con instituciones y entidades sin ánimo de lucro "Planes Integrales de Empleo", que consisten en utilizar todos los recursos y medidas públicas disponibles para reducir el paro y traducir el gasto de prestaciones en gasto en medidas activas de empleo, según uno de los máximos responsables políticos del INEM. Se ponen en marcha 15 planes que afectan a un total de 26 municipios, mediante convenio de colaboración con la Federación Nacional de Municipios y Provincias y dos Universidades⁽¹¹⁾.

- Otra herramienta que se quiere utilizar para evitar el fraude y sumar la experiencia y la formación, son los trabajos de colaboración social (prestación por desempleo, experiencia y formación), suponiendo no menos de 3 horas diarias ni más de 80 mensuales.

- Se plantea también cambiar la estructura territorial del Instituto público: partiendo de la red actual de oficinas, pasar a una estructura comarcal, donde se situará la responsabilidad de dinamizar las políticas de empleo. Se propone seguir una política de colaboración con todos los que están cooperando, compartiendo la información y las bases de datos.

- Otro pilar es la reforma de las "Escuelas Taller y Casas de Oficio", en las que han funcionado 674 proyectos en marzo de 1994 con 26.593 alumnos. La reforma se plantea después de que, según declaraba un informante cualificado, "*Se han gastado 400 millones y no se coloca ni uno, ha salido en la prensa... Han sido instrumentadas políticamente desde Madrid. Los alcaldes socialistas y de la UGT las obtienen a cambio de favores políticos. Lo asombroso es que los agentes sociales no pidan las cuentas, hay que conocer cómo se han hecho las estadísticas...pues como lo ha sacado el ordenador (las cifras) y todos se creen lo que ha salido de ahí..., todos los datos de evaluaciones de escuelas taller son mentira*".

11. Según se detalla en el documento-borrador del convenio INEM-Mancomunidad.

retiene las cantidades correspondientes a la cuota de la Seguridad Social y al impuesto por rendimiento de las personas físicas.

- Según las entrevistas realizadas, la reforma del sistema público pretende descentralizar funciones y negociar con instituciones y entidades sin ánimo de lucro "Planes Integrales de Empleo", que consisten en utilizar todos los recursos y medidas públicas disponibles para reducir el paro y traducir el gasto de prestaciones en gasto en medidas activas de empleo, según uno de los máximos responsables políticos del INEM. Se ponen en marcha 15 planes que afectan a un total de 26 municipios, mediante convenio de colaboración con la Federación Nacional de Municipios y Provincias y dos Universidades⁽¹¹⁾.

- Otra herramienta que se quiere utilizar para evitar el fraude y sumar la experiencia y la formación, son los trabajos de colaboración social (prestación por desempleo, experiencia y formación), suponiendo no menos de 3 horas diarias ni más de 80 mensuales.

- Se plantea también cambiar la estructura territorial del Instituto público: partiendo de la red actual de oficinas, pasar a una estructura comarcal, donde se situará la responsabilidad de dinamizar las políticas de empleo. Se propone seguir una política de colaboración con todos los que están cooperando, compartiendo la información y las bases de datos.

- Otro pilar es la reforma de las "Escuelas Taller y Casas de Oficio", en las que han funcionado 674 proyectos en marzo de 1994 con 26.593 alumnos. La reforma se plantea después de que, según declaraba un informante cualificado, "*Se han gastado 400 millones y no se coloca ni uno, ha salido en la prensa... Han sido instrumentadas políticamente desde Madrid. Los alcaldes socialistas y de la UGT las obtienen a cambio de favores políticos. Lo asombroso es que los agentes sociales no pidan las cuentas, hay que conocer cómo se han hecho las estadísticas...pués como lo ha sacado el ordenador (las cifras) y todos se creen lo que ha salido de ahí..., todos los datos de evaluaciones de escuelas taller son mentira*".

11. Según se detalla en el documento-borrador del convenio INEM-Mancomunidad.

La reforma que se plantea consiste en abaratar los costes a partir de remunerar el trabajo-formación a través de contrato de aprendizaje y no según convenio, como venía sucediendo, evitando así las perversiones que se generaban al finalizar la etapa de aprendizaje, pues al no existir el derecho a prestación que antes se daba, no se dejará pasar el tiempo de percepción de la misma para buscar trabajo en el mercado.

También se utilizarán las Escuelas Taller como medio de impartir formación para trabajos de colaboración social. Por último, se utilizarán para la creación de autoempleo y fomento de iniciativas empresariales, quizás con subvenciones, integrando con las mismas las ILES.

- Dentro de la reforma se propone también un plan de empleo para los propios trabajadores del Instituto que parece plantear: terminar con los vigentes contratos temporales, ampliar las escalas curriculares técnicas, movilidad geográfica y funcional, potenciando plantillas de técnicos en las oficinas de empleo frente a la concentración en servicios centrales y provinciales.

Esto implica, según el responsable político de la entidad, especializar a técnicos en el servicio de gestión de prestaciones económicas por desempleo, crear oficinas intermedias de colaboración con otras entidades y programas de formación de técnicos que doten a los mismos para captar las necesidades de los clientes, realizar la calificación de desempleados y aumentar la cualificación de los mismos.

En realidad muchos técnicos se quejan de la gran centralización existente ahora, aunque matizadamente dependiendo si son de Andalucía o Cataluña. Uno de ellos decía al respecto, "*Estamos donde estamos porque hay una serie de filtros y hay cosas que no pasan... porque no interesa que pasen. Aquí hay gente con ideas...*"

- El INEM cuenta con una plantilla de 15.278 personas, de los que 3.708 son eventuales⁽¹²⁾. El presupuesto actualmente es de 2,3 billones, de los que 2 billones son para el pago de prestaciones económicas de desempleo, según el Director General del mismo. En cuanto a la labor de

12. INEM "Resumen mensual de datos básicos. Abril, 1994". Publ. MTSS, Mayo, 1994.

colocación, se han gestionado durante el mes de abril de 1994 sólo el 4,3% del total de las registradas.

- Durante este año, según los responsables políticos, la política del Instituto irá dirigida a definir la nueva orientación del mismo, limitar el gasto de prestaciones y aumentar las políticas activas.

La política de transferencias a las Comunidades autónomas sigue su curso de modo que ya son Andalucía, Cataluña, Canarias, Galicia y Valencia las que tienen competencias transferidas en materia de formación ocupacional.

2.2.3. Cambios a nivel autonómico que afectan a las áreas de estudio.

- En el caso de Cataluña se ha puesto en marcha paralelamente al INEM, un servicio de empleo autonómico ("Instituto catalán de ocupación") basado en la gestión telemática con Servired⁽¹³⁾ como base de datos para la intermediación, por parte del usuario de la petición de empleo. Este ha sido un servicio sobre el que hay bastantes dudas acerca de su eficacia, sobre todo teniendo en cuenta que al amparo de la nueva legislación están proliferando las empresas de colocación e intermediación para el empleo con y sin ánimo de lucro. Se basa en la formalización de perfiles profesionales a partir de utilizar todos los recursos del país.

El gran problema que se plantea para un servicio de esta naturaleza es que, como dice uno de los técnicos, *"la definición de perfiles laborales no está clara, ni siquiera desde los empresarios, debido a la gran segmentación del trabajo. Además no es lo mismo colocación del trabajador que selección del mismo, hay que saber para qué se asesora (si para una empresa de selección o directamente para la colocación)"*.

Para los colectivos difíciles (mayores de 40 años que presentan rigideces en relación a la experiencia y minusválidos) se plantea la

13. Red de cajeros Automáticos bancarios.

necesidad de aplicar programas de integración con soporte (creatividad + motivación + inserción con soporte).

- A nivel de Andalucía no hay un modelo definido aún de servicio autonómico de empleo. La novedad más significativa afecta al medio rural por la puesta en marcha del Plan de Desarrollo Rural, que aporta un nuevo terreno en el que se contempla el asesoramiento para la creación de empleo, aunque con una perspectiva de colaboración con empresas privadas.

Otra novedad normativa es el Plan de Orientación Educativa de Andalucía, que establece los criterios para la ordenación de la orientación profesional. Paralelamente se está estudiando la reforma del Plan de Empleo Rural (subsídio, formación y empleo público específico para trabajadores desempleados agrarios de Andalucía y Extremadura), este año la única reforma ha venido por la disminución de fondos para jornales (en la provincia de Sevilla se ha pasado de 4.700 a 3.100 millones de pesetas, en 1993 y 1994 respectivamente). La reforma se está negociando con los grandes sindicatos CCOO y UGT, dando lugar a conflictos con el Sindicato de Obreros del Campo de Andalucía (SOC), movimiento rural nacionalista de izquierda que no participa en las elecciones sindicales por estar contra la norma que las regula.

3. ASESORAMIENTO PARA OTRAS VIAS HACIA EL EMPLEO.

3.1. CONTEXTO DE CAMBIO EN LOS MERCADOS DE TRABAJO LOCALES.

3.1.1. CONSECUENCIAS PARA LAS ECONOMIAS LOCALES DE LOS PROCESOS DE GLOBALIZACION Y EL MODELO DE CRECIMIENTO ECONOMICO VIGENTE.

La globalización de la economía ha tenido consecuencias para las áreas locales españolas.

La política económica seguida, basada en criterios de competitividad, ha profundizado la fragmentación de las economías locales. Especialmente duro ha sido el caso de Andalucía, en cuanto al análisis de la evolución de la economía de 1980-90 a partir de las tablas input-output⁽¹⁾, reflejando que se ha profundizado en la desarticulación y polarización de la economía (sector autóctono y sector más modernizado ligado al capital internacional). También Cataluña, con más tejido industrial, ha visto destruirse un importante número de puestos de trabajo para ser remodelados de forma más competitiva. Todo ello, añadido al ajuste del capital internacional, ha supuesto pérdida de puestos de trabajo autóctonos, pero también de empresas multinacionales que han decidido su reubicación o

1. DELGADO CABEZA, M. (1994). Conferencia mimeografiada sobre la evolución de la economía andaluza en la última década. Próxima publicación por el Instituto de Desarrollo Regional de la Universidad de Sevilla.

reestructuración de plantillas⁽²⁾ en ambas comunidades. La consecuencia más clara ha sido la pérdida de puestos de trabajo del sector primario inferior, fundamentalmente.

La reforma legislativa del mercado de trabajo, proporciona una mayor flexibilidad aún no sólo para contratar, sino también para reorganizar las plantillas de trabajadores, facilitando el abaratamiento del despido, lo que redunda aún más en la precarización del empleo.

Como consecuencia de todo ello se produce una profundización de la especialización agraria en Andalucía, aunque la demanda de fuerza de trabajo sigue disminuyendo. Han sido los servicios, en general con bajo valor añadido, los que se han visto favorecidos por el buen año de turismo; esto ha ayudado a sobrellevar la crisis, pero aumentando la precarización del empleo y de la cobertura del mismo (ver capítulo 2).

En Cataluña se pierde empleo industrial en favor del sector servicios, que se hace muy competitivo. Los sectores ligados a la distribución, servicios especializados y ocio son los que permiten la leve recuperación del crecimiento.

En definitiva, en las dos zonas estudiadas aumenta la competitividad debido al escaso empleo disponible, aunque de forma diferenciada. Así en Cataluña la reestructuración de plantillas genera un importante aumento en el número de parados de más de cuarenta años, que se convierten en parados de larga duración, debido, según las entrevistas realizadas, a las resistencias para el cambio que tiene este colectivo de trabajadores. Entendiendo la resistencia no sólo en cuanto a cómo utilizar las nuevas tecnologías incorporadas a la producción, sino también a lo que supone su cultura del trabajo industrial clásica, que choca con los nuevos modelos de flexibilidad en la gestión de las empresas. Este mismo grupo de trabajadores empezó a ser excluido en Andalucía rural ya desde los ochenta, en los que para trabajar en el campo se era "viejo" a esta edad y ya solo era posible encontrar trabajo en el sector público, en las obras derivadas del Plan de Empleo Rural. La nueva situación cada vez afecta menos a la

2. Ejemplos significativos, entre otros, pueden ser la industria automovilística SEAT-VOLKSWAGEN en Barcelona y SUZUKI o GUILLET en Andalucía, que han ocupado bastantes titulares de prensa.

edad de los que trabajan, en favor de la capacidad adaptativa a las necesidades tecnológicas y de control, aunque va expulsando a personas cada vez más jóvenes (algunas no llegan nunca a incorporarse a un trabajo en el segmento primario). Los jóvenes, dependiendo de si se trata de zonas con escasa demanda o no de puestos de trabajo, tienen más o menos capacidad de inserción. Las pequeñas industrias de distribución, la construcción, ...etc., siguen expulsando a personas cada vez más jóvenes, porque pueden encontrar en el mercado el trabajo los servicios que necesitan a medida, sin necesidad de cargar con los costes sociales que suponen.

En este contexto, las empresas mayores siguen el proceso de acumulación, algunas externalizando parte de los procesos productivos fuera de la propia comunidad autónoma (norte de Africa), mientras que muchas pequeñas empresas ante la competencia del sector informal creciente se ven obligadas al cierre.

El modelo de crecimiento seguido ha profundizado la dualización económica y la exclusión, llevando a una proporción cada vez mayor de los habitantes de estas zonas a una progresiva pérdida de control de sus recursos, quedando enajenados de la democracia económica, lo que deriva, en realidad, en una peligrosa exclusión de derechos civiles por la exclusión social que acompaña la falta de participación económica. En una situación como ésta, cada vez son más los investigadores que denuncian el crecimiento económico como camino para el desarrollo⁽³⁾ y el concepto de crisis económica para explicar la situación que se está dando. ¿No sería más ajustado a la realidad hablar de crisis social y no de crisis económica, tal y como propone O'Connor⁽⁴⁾ para referirse a la crisis fiscal del Estado, teniendo presente que la crisis no afecta negativamente a algunos grupos sociales, cada vez más reducidos y, en cambio, son cada vez más los afectados, en la medida en que nos situamos en regiones más periféricas?.

3. DELGADO, M. (1994); GAVIRA, L. (1994). "Consecuencias para el desarrollo del modelo de gestión del trabajo en Andalucía". Boletín Económico de Andalucía, Publ. Consejería de Economía de la Junta de Andalucía. Sevilla; LEONARDI, O. (1994). "Esperienze di lotta all'esclusione attraverso l'iniziativa economica nel Sud dell'Europa". IRENORD, Development innovations and networks. Roma; BIRKHOLZER, K. (1994). "Social cohesion, community development and a good environment" y "Development dilemmas in Berlin and the eastern part of Germany". Interdisciplinary Research project "Local Economy". Technical University of Berlin.

4. O'CONNOR, J. (1981). La crisis fiscal del Estado. Ediciones Península, Barcelona.

La crisis social respecto al control de los recursos afecta de modo desigual a los ciudadanos y a las zonas geográficas, no sólo cuantitativamente, sino también cualitativamente en la percepción que los ciudadanos tienen de la situación y al nivel de dependencia político-económica que se establece de los centros empresariales y de las regiones centrales. Así pues, al plantearnos si existen en este contexto nuevas vías para el empleo observamos que la respuesta está segmentada social y territorialmente. Además consideramos necesario para relacionar estas nuevas oportunidades con el desarrollo, preguntarnos para quién son nuevas estas vías y quién se beneficia realmente de las mismas. Sólo teniendo en cuenta esta perspectiva podremos acercarnos al papel que tiene el asesoramiento para el desarrollo y cómo se desenvuelven los técnicos, políticos y agentes sociales.

3.1.2. EL MEDIO ECONOMICO Y ¿SECTORES DE FUTURO?

La Encuesta de Coyuntura Laboral del primer trimestre de 1994, referida a los sectores no agrícolas, señalaba que se ha perdido empleo neto en todos los sectores, pero ha sido en el sector de los servicios (instituciones financieras, seguros, servicios a empresas y alquileres) en el único que ha crecido levemente.

En cuanto a los resultados obtenidos de las entrevistas sobre los "sectores de futuro", en general se apunta al sector servicios por parte de todos los entrevistados, aunque se reconoce una falta de tejido industrial y de perspectiva clara para la economía dentro del mismo modelo económico, de ahí que desde las organizaciones sindicales y por parte de muchos investigadores se plantee la necesidad de cambiar de modelo económico para crear empleo.

Oficialmente la apuesta local se hace desde los planes de actividad económica que se promueven a nivel de las Comunidades Autónomas. En el caso de las áreas estudiadas se concretan para Badalona en una apuesta por los servicios especializados, dada su localización metropolitana próxima a Barcelona. Para ello se ha desarrollado un Plan Estratégico "Badalona 2000", en el que se renueva la localización industrial y se abre un nuevo

espacio de servicios y ocio en el cordón marítimo que le une a Barcelona; la crisis está dificultando el saneamiento industrial. En realidad, se está pasando de la fabricación a la distribución de mercancías aprovechando la proximidad a otros países de la Unión Europea, según las entrevistas que celebramos con algunos empresarios. Las organizaciones más dinámicas han señalado también el nuevo mercado abierto con la industria y la formación medioambiental, los servicios asistenciales a la tercera edad, niños.... Así pues, son los servicios el sector que se divisa como generador de empleo, pero sin que tenga una base en la producción de bienes.

En Andalucía a nivel oficial la apuesta se hace mediante la promoción de industrias (Plan Industrial Andaluz) en el sector agroalimentario, electrónico..., pero existen dificultades derivadas de la fuerte penetración del capital internacional en estos sectores, el empleo no se prioriza, se subordina a la introducción de nuevas tecnologías. El otro instrumento es el Plan de Desarrollo Rural Andaluz, que no contempla los problemas derivados de la estructura social existente y se limita a potenciar la acción de empresas privadas. Los sectores forestal, agroalimentario y turístico son los que parecen con más futuro, aunque, por el momento, están proliferando los servicios de poco valor añadido, con todas las formas de empleo atípico y autoempleo.

Se reconoce por parte de los técnicos que, a la hora de definir los sectores de futuro, no existe un conocimiento concreto de la realidad, lo que hace que en el día a día cada técnico se orienta a partir de su propia experiencia, siendo muy escasos los estudios sistemáticos dirigidos a encontrar espacio a "otras oportunidades de empleo", que cuando se hacen se dirigen al autoempleo. El INEM a través del Observatorio de Empleo potencia el conocimiento, con muchas limitaciones, de las posibles demandas que puedan existir por parte de los empresarios, pero no hay sondeos para el autoempleo⁽⁵⁾.

5. Una idea respecto a cuáles son los sectores que generan autocupación pueden ser los resultados ofrecidos por la recopilación de las experiencias "asesoradas" en Badalona por los servicios municipales, expresadas en tantos por ciento (Pequeño comercio: 37%; Ocio: 15%; Servicios profesionales: 13%; Industria auxiliar de construcción: 12%; Talleres mecánicos: 8%; Pequeña industria: 7%; Ofimática: 4%; Servicios personales: 4%).

También se apuntan nuevos sectores por parte de los técnicos de asociaciones de desempleados, señalándose fundamentalmente en el sector servicios y en aspectos medioambientales, especialmente reciclajes y formación medioambiental.

En el área de estudio andaluza no tenemos apreciaciones cuantitativas, pero cualitativamente los técnicos señalan que en la actualidad los sectores que más autoemplean son los servicios de escaso valor añadido, fundamentalmente pequeño comercio, servicios personales y de ocio.

3.2. ¿CUALES SON LAS OTRAS VIAS HACIA EL EMPLEO?

3.2.1. IDENTIFICACION Y PERCEPCION DE LAS "NUEVAS OPORTUNIDADES".

Para abordar este punto metodológicamente, a los entrevistados se les preguntaba qué entendían como "nuevas oportunidades" y seguidamente se les mostraba un listado en el que se contemplaban algunas de ellas, para que las identificaran según su contexto. Había una coincidencia general en señalar que no eran nuevas, aunque sí podían serlo algunas por modificaciones legales que las regule o porque se contemplasen dentro de nuevos sectores económicos como el medioambiente, la formación...etc. Otra característica general es que entre usuarios y técnicos había una cierta tendencia a considerar nuevas oportunidades aquellas que suponían la apertura de un nuevo espacio económico para el desempleado, sin contemplar las que se referían a pasos intermedios que supongan crecimiento personal derivado de experiencia, susceptible de ser amortizada en un trabajo futuro. Una excepción la constituyen algunos técnicos municipales de Badalona que se refieren, en este sentido, a las demandas de trabajo voluntario sin remuneración, contra las apreciaciones de los técnicos del servicio público de empleo de la misma localidad. Esto apunta a que los usuarios siguen identificando más al INEM como gestor de prestaciones que como gestor de



políticas activas, a pesar de ser Barcelona una de las provincias más dinámica en cuanto a gestión del Instituto de Empleo público.

- Los usuarios de los servicios entrevistados, analizando la lista previamente elaborada, consideran "otras vías hacia el empleo" el autoempleo y la pequeña empresa. El autoempleo informal se asimila con empleo sumergido y la empresa social con cooperativas de trabajo asociado o servicios. No entienden que el trabajo voluntario sea remunerado (no existe esta figura en el ordenamiento legal español, sólo son remunerados los contratos de colaboración social, hasta la reciente reforma limitados al ámbito de la Administración y a partir de ahora abierto a las entidades sin ánimo de lucro). La pequeña empresa es considerada con un tamaño bastante inferior a los 10 trabajadores, más bien menor de 5 trabajadores.

Las organizaciones-asociaciones de desempleados que actualmente están proliferando, partiendo de particularidades específicas de los desempleados (TRINIOVE: jóvenes marginales; PM40: mayores de 40 años; asociaciones de directivos; asociaciones de minusválidos,...) en general entienden por otras vías también la autocupación a través de empresas. Dependiendo de la formación y las posibilidades de sus miembros optan por la empresa mercantil (directivos, PM40), o por empresas sociales (TRINIOVE), ya sean cooperativas o bien empresas de trabajo protegido en las que se combina la formación y la ocupación⁽⁶⁾.

- Los técnicos entrevistados identifican como otras vías hacia el empleo, aquellas que sus respectivas organizaciones señalan dentro de sus programas de actuación. Por ejemplo para los técnicos del servicio público de empleo (INEM), estas otras vías equivalen a autoempleo, aunque en el caso de Badalona se señalaba también el trabajo de colaboración social⁽⁷⁾ al ser perceptor de prestaciones, aunque afirmando que este tipo de trabajo era rechazado por los usuarios, que consideraban la prestación económica

6. Esta fórmula de empresa no tiene ordenamiento jurídico específico como en el caso italiano, por ejemplo; se rige en la actualidad por la legislación sobre cooperativas en Cataluña.

7. Se considera trabajo de Colaboración Social el realizado en labores públicas, remunerado en parte por la prestación de desempleo y en parte por la institución, sin que devengue derechos sociales. Podría ser equivalente, con su extensión a asociaciones sin ánimo de lucro tras la reforma del mercado de trabajo, al trabajo voluntario remunerado, tal y como existe en otros países.

por desempleo como un derecho, por lo que "*no está bien visto*" el trabajo de colaboración social.

Los técnicos municipales en general hablan de autocupación, y en muchos casos, de autoempleo de mujeres, debido que es éste el tipo de programas que están realizando. Uno de los técnicos municipales de Badalona señalaba que los que se incluyen en estas otras vías "*pueden ser un 15 o un 20% del total de parados*"(que pasan por la entidad). No obstante, refiere que "*hay gente que quiere ocuparse aunque sea sin cobrar*"(voluntariado). Tanto es así, que se está planteando allí la posibilidad de crear módulos de experiencias no remuneradas.

- Los políticos entrevistados consideran necesaria la creación de nuevas oportunidades fuera del trabajo dependiente. A todos los niveles tratan de promocionar el autoempleo, pero son conscientes de sus limitaciones. De ahí que se apueste por fórmulas que tratan de combinar la formación y la experiencia, mediante instrumentos de carácter legislativo (contratos de aprendizaje y de prácticas en empresas, contratos de colaboración social), también mediante las Escuelas Taller y Casas de Oficio. Estas fórmulas pueden considerarse nuevas vías de empleo, que evitan engrosar las estadísticas del paro. También apoyan nuevas vías, subvencionando a entidades que ofrecen formación incluyendo la garantía de insertar laboralmente a un porcentaje de los alumnos, bien en el mercado de trabajo primario o a través de la autocupación, así como la subvención económica directa a iniciativas de autoempleo.

Otra forma singular de nueva vía hacia el empleo es la "integración con soporte" que se está empezando a incorporar por parte de la Generalitat de Cataluña, por el momento con minusválidos psíquicos. Consiste en insertar en empresas privadas o constituir centros de empleo, con apoyo técnico a nivel del parado y de la familia del mismo. Esta fórmula ha resultado no ser mucho más cara que la formación convencional y da muy buenos resultados, según el responsable técnico-político⁽⁸⁾.

8. No conocemos ninguna evaluación sobre estas experiencias, así que hay que tomar estas apreciaciones con cautela.

- Los agentes sociales, coinciden en que las nuevas vías surgen a partir de la creación de tejido productivo. Las posiciones son contradictorias en cuanto a lo que significa la aparición de nuevas formas de estar en el trabajo introducidas a partir de la reforma laboral como los nuevos contratos de aprendizaje, prácticas y colaboración social, denominados por los sindicatos con una imagen ilustrativa "contratos basura", así como las agencias de contratación temporal o el trabajo a tiempo parcial, que, según los sindicatos, no suponen la creación de empleo sino la precarización del existente, frente al planteamiento de los empresarios que se muestran satisfechos de los mismos, argumentando que favorecen la experiencia, la formación y la inserción de los trabajadores en el medio plazo.

3.2.2. OTRAS VIAS "INVISIBLES" HACIA EL TRABAJO.

Es sintomático de las conceptualizaciones que se hacen sobre la actividad, el hecho de que haya una serie de ellas que no se identifican por parte de los actores como nueva vía al trabajo, aún cuando se conozca su existencia (quedan "invisibles"). Sin embargo, hay que señalar, que aunque en las entrevistas no han sido identificadas como otras vías de empleo el autoempleo informal, el empleo en el domicilio o el trabajo público, así como las franquicias u otras no citadas en el listado, no quiere ello decir que estas modalidades no existan.

- La economía informal ha crecido y ha sido desde hace mucho tiempo una de las bases de subsistencia de los desempleados con menos cualificación, pero hay sectores que incluso a nivel informal están en crisis debido a la competencia entre desempleados y al descenso de la construcción. Ello ocurre, por una parte, en el mundo rural, donde las "rebuscas"⁹, las recolecciones de productos silvestres, las rifas, los trabajos de reparación doméstica o de construcción, la confección y el trabajo como empleada de hogar, cuando se dan, son sumergidos mayoritariamente. Esta ha sido una forma tradicional de "buscarse la

9. La "rebusca" es la recolección que, tradicionalmente, los jornaleros realizan por cuenta propia y para la venta o el propio aprovechamiento, de los productos agrarios residuales, que quedan en el campo tras haber terminado la recolección formal.

vida" (autoempleo sumergido) que implica una cultura del trabajo propia de los que nunca han estado en el mercado de trabajo primario. En las grandes ciudades como Badalona, el servicio doméstico se da también en bastante proporción sumergido, efectuándose generalmente, al igual que en el medio rural, a tiempo parcial. Las posibilidades de trabajo sumergido en las grandes urbes aumentan, especialmente, dentro de los servicios terciarizados: personales, reparto de mercancías, reciclaje, venta ambulante o domiciliaria, reparaciones, confección,...etc..

- El trabajo público como medida de lucha contra el desempleo, no se considera de la misma forma si es rural o urbano, debido a que en Andalucía existe una normativa específica que regula los "Planes de Obras y Servicios" dentro del "Plan de Empleo Rural" (PER) y que sólo afectan a una parte de los desempleados rurales: los trabajadores temporales agrarios, algunos de la construcción y algunos capataces de jardinería y servicios municipales, variando el tiempo de ocupación en virtud de la cualificación. La mayoría, los trabajadores eventuales agrarios, sólo logran unos 12 días al año como media⁽¹⁰⁾.

Por el contrario, en Badalona, los demandantes de esta vía son relativamente menos numerosos que en las zonas de Andalucía, los "Planes de Ocupación" afectan a desempleados con dificultades en el empleo y por un periodo de seis meses a un año en tareas relacionadas con las Administraciones Locales, generalmente en los servicios, sea de baja cualificación (jardinería, limpieza,...) o cualificados, técnicos municipales contratado en la Administración (agentes de desarrollo local, técnicos de asesoramiento, ...etc.).

El Plan de Empleo Rural y los Planes de Ocupación fueron el resultado de reivindicaciones sindicales, estando controlado por comisiones mixtas de seguimiento en las que están representados gobierno, sindicatos y empresarios. Sin embargo, debido a que en Barcelona existían más posibilidades de empleo, no llegó a institucionalizarse tanto como el PER, existiendo una menor demanda y mayor transparencia que en aquél.

10. GAVIRA, L. (1993). Segmentación del mercado de trabajo rural y desarrollo: el caso de Andalucía. Publ. Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, Madrid.

vida" (autoempleo sumergido) que implica una cultura del trabajo propia de los que nunca han estado en el mercado de trabajo primario. En las grandes ciudades como Badalona, el servicio doméstico se da también en bastante proporción sumergido, efectuándose generalmente, al igual que en el medio rural, a tiempo parcial. Las posibilidades de trabajo sumergido en las grandes urbes aumentan, especialmente, dentro de los servicios terciarizados: personales, reparto de mercancías, reciclaje, venta ambulante o domiciliaria, reparaciones, confección,...etc..

- El trabajo público como medida de lucha contra el desempleo, no se considera de la misma forma si es rural o urbano, debido a que en Andalucía existe una normativa específica que regula los "Planes de Obras y Servicios" dentro del "Plan de Empleo Rural" (PER) y que sólo afectan a una parte de los desempleados rurales: los trabajadores temporales agrarios, algunos de la construcción y algunos capataces de jardinería y servicios municipales, variando el tiempo de ocupación en virtud de la cualificación. La mayoría, los trabajadores eventuales agrarios, sólo logran unos 12 días al año como media⁽¹⁰⁾.

Por el contrario, en Badalona, los demandantes de esta vía son relativamente menos numerosos que en las zonas de Andalucía, los "Planes de Ocupación" afectan a desempleados con dificultades en el empleo y por un periodo de seis meses a un año en tareas relacionadas con las Administraciones Locales, generalmente en los servicios, sea de baja cualificación (jardinería, limpieza,...) o cualificados, técnicos municipales contratado en la Administración (agentes de desarrollo local, técnicos de asesoramiento, ...etc.).

El Plan de Empleo Rural y los Planes de Ocupación fueron el resultado de reivindicaciones sindicales, estando controlado por comisiones mixtas de seguimiento en las que están representados gobierno, sindicatos y empresarios. Sin embargo, debido a que en Barcelona existían más posibilidades de empleo, no llegó a institucionalizarse tanto como el PER, existiendo una menor demanda y mayor transparencia que en aquél.

10. GAVIRA, L. (1993). Segmentación del mercado de trabajo rural y desarrollo: el caso de Andalucía. Publ. Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación. Madrid.

Hay una serie de programas de empleo destinados a colectivos con especiales dificultades. Por este medio se accede al trabajo temporal público en las corporaciones locales a través de contratos específicos (colaboración social, Andalucía Joven, minusválidos...).

- La franquicia supone un recurso escaso para desempleados de larga duración. Es más frecuente en las áreas urbanas, especialmente en grandes aglomeraciones, aunque también está presente en las zonas rurales. El acceso a estas franquicias, por lo general, es más fácil para aquellos relacionados con el pequeño comercio, ya sean personas en activo o hijos de comerciantes. El desembolso económico que supone la infraestructura requerida como garantía por parte de estas marcas es el mayor obstáculo para que accedan otros grupos de desempleados.

- El cambio de cualificación es un recurso que se está poniendo en marcha a través de la formación. Desde la formación básica, pasando por la formación continua o determinadas experiencias realizadas que pretenden incorporar la innovación (programa PETRA), se propone "aprender para aprender"⁽¹¹⁾. También se han implementado programas específicos desarrollados por técnicos ligados a instituciones de investigación aplicada (CIREM), financiados por el Gobierno Autónomo de Cataluña. Se sitúan en esta línea a nivel de trabajo de barrio dirigiéndose a colectivos con problemas sociales y laborales, en el ámbito de los servicios sociales⁽¹²⁾. Por otra parte, se está iniciando en la Mancomunidad de Municipios del Bajo Guadalquivir, fruto de un acuerdo con la Federación de Empresarios de la zona, un programa de "aprendizaje en producción" dirigido a los nuevos aprendices y a los trabajadores de empresas que necesitan una nueva recualificación. Consiste en un apoyo a través de vídeos interactivos en un centro de formación, un centro de recursos y cheques de formación que el usuario puede emplear de la forma que crea más eficiente para sus necesidades.

11. Dentro de las áreas estudiadas no hemos localizado experiencias de esta naturaleza.

12. Programa "Pendra a pendra" desarrollado en una serie de barrios de distintos municipios de Cataluña. Aunque podría considerarse más que cambio de cualificación, formación para socializar en los valores del trabajo, aunque en cierto modo supone un cambio de cualificación básico, en lo que respecta a actitudes.

- El "trabajo a la carta" es un tipo de trabajo que existía recurriendo a la contratación de servicios, sumergidos o no. Este tipo de trabajo se ha perfeccionado a partir de la legalización de las empresas de contratación temporal, como un medio de garantizar la calidad del trabajo con el menor coste para el empresario. Sobre todo se da en las grandes ciudades españolas, ya que se requiere de un volumen de trabajadores disponibles suficientes y de una inversión considerable para ser legalizado como empresa de este tipo.

- Intercambio de trabajo: han surgido algunas organizaciones con forma de cooperativa de intercambio de bienes y servicios, como es el caso de "La Lonja", con sede en Madrid. Pueden ser socios todas aquellas personas que lo deseen, así como asociaciones y pequeñas empresas. Para ser socio se deben ofrecer las capacidades, bienes y oficios que se tengan y se quieran intercambiar con otros socios, mediante vales, y además pagar una cuota de inscripción de 1000 pts., así como adquirir 10 vales.

Cuando algún socio necesita un bien o servicio, llama a la cooperativa y recibe de ésta una lista de socios que pueden ofrecerlo. Los socios se ponen en contacto y acuerdan sobre el trabajo a realizar o el bien que desean comprar. Se paga con los vales emitidos por la cooperativa y estos quedan reflejados en las cuentas de cada socio. Las cantidades que cobran los socios son decididas por ellos mismos, aunque la asamblea de socios propone unas tarifas. Se puede ofrecer todo tipo de trabajo o bien, siempre que no sean ilegales.

- Pero no todas las nuevas oportunidades como asalariados están dentro del mercado de trabajo secundario. Están surgiendo también, aunque poco numerosas cuantitativamente, otras vías en el mercado de trabajo primario: vienen dadas a partir del nuevo mercado abierto tras la globalización económica y la privatización de servicios públicos en el campo del empleo: a través de la formación de nuevas organizaciones sin ánimo de lucro para la contratación, la clasificación, la formación de desempleados o de trabajadores,... La inserción de la autocupación a través de nuevas redes de empresas de servicios o de producción de ámbito transnacional, para atender las nuevas demandas de asesoramiento o distribución de nuevos productos relacionados con el medio ambiente.

Trabajo remunerado según convenio en organizaciones alternativas (ONG) relacionadas con el medioambiente, la solidaridad...etc.

La cesión a los trabajadores de una empresa amenazada de cierre por un precio simbólico, ha sido otra fórmula relativamente nueva, empleada para evitar que queden en paro, orientando la producción hacia un sector con viabilidad. Esta ha sido una vía lograda por los trabajadores de una empresa multinacional ubicada en Sevilla, tras fuertes conflictos por la decisión de la empresa de relocalizar la producción en países del tercer mundo.

3.2.3. LOS NUEVOS MODOS DE ESTAR EN LA OCUPACION.

El modo de estar en la ocupación en las nuevas vías, ayuda a conocer hasta qué punto se trata realmente de nuevas oportunidades de cambio en el trabajo o simplemente el resultado de la adaptación de los trabajadores a unas condiciones laborales más precarias, como consecuencia de los ajustes en la organización del trabajo de las empresas.

- Analizando qué ocurre a este respecto encontramos que según los datos del INEM los contratos más utilizados han sido en modalidades que teóricamente suponen formación-empleo, como los de aprendizaje y en prácticas, y a tiempo parcial, realizados fundamentalmente a hombres y mayores de 25 años, mayoritariamente en el sector servicios. Por consiguiente se aumenta el segmento secundario del mercado de trabajo con escasa protección social. Los contratos temporales son los más numerosos⁽¹³⁾. También en el trabajo público, derivado de los Planes de Ocupación o del Plan de Empleo Rural, la contratación suele ser temporal y a tiempo completo.

- La rotación del empleo no se produce de forma institucionalizada, pero sí de facto. La rotación por el empleo se da mediante los planes de ocupación pública, tanto en el medio rural y como en el medio urbano. A este respecto, se ha señalado por parte de los entrevistados el problema de

13. Recuérdese que para el segundo trimestre de 1994 la EPA señalaba que un tercio (33,6%) del total de los contratos eran temporales.

la "cronificación" de los colectivos acogidos a planes de ocupación, derivados de programas que tienen más de asistenciales que de formadores a través de la experiencia, como se pretende en sus objetivos que en muchos casos son perversos (Programas de Renta Mínima y el Plan de Empleo Rural se proponen como fórmulas para dar experiencia y formación, pero no con el objetivo de distribuir el trabajo, aunque esta sea una consecuencia real del modo como se ejecuta este tipo de ocupación).

En el mercado de trabajo, fuera del sector público, la rotación es una consecuencia de la política de contratación temporal vigente desde 1984. Normativa que, con la ampliación que suponen los contrato de aprendizaje y en prácticas, puede que se modifique, ya que estos contratos permitirían estar en la ocupación a los jóvenes hasta los 28 años, prolongándose la etapa de transición al trabajo. Ello puede generar un estancamiento en la posibilidad de pasar por el empleo a partir de esa edad, a no ser que opten por autoemplearse, para lo que puede ser un poco tarde y estar condicionado por las posibilidades de crear empleo que haya en la zona donde residen.

- Igual sucede con el empleo compartido. La aparición de contratos a tiempo parcial hace que realmente se estén compartiendo puestos de trabajo, en servicios sobre todo; esto es más frecuente en el caso de las mujeres. Pero hay que señalar que no es una estrategia de reparto de empleo, sólo supone una forma de flexibilizar el trabajo de acuerdo con las necesidades de la empresa, no guiados por un afán distributivo. Recientemente en algunas medianas o grandes empresas en el ámbito de Barcelona y también en Sevilla, ante la expectativa de un expediente de regulación de empleo, los trabajadores han optado por compartir el trabajo existente, recibiendo menos salario. Esto es posible allí donde los sindicatos tienen una presencia real. En la mayoría de las pequeñas empresas el empresario opta directamente por los despidos de los trabajadores que menos les interesan.

- Otra nueva forma de estar en la ocupación que está proliferando, sobre todo a partir de la legalización de las empresas de trabajo temporal, es la "contratación de servicios", (contratación a la carta) esto es, el pago por trabajo neto sin costes sociales, aunque antes también funcionaba para trabajos específicos del sector de los servicios más cualificados.

- El cese por formación o tomar año sabático sólo se da en determinadas categorías de activos, fundamentalmente en el sector de la educación o la investigación pública y es muy poco frecuente, dada la prioridad por detener el gasto público. Cuando se hace, normalmente no se ocupa el puesto por otra persona, a menudo lo que se da es el intercambio de trabajo con otro/s compañero/s.

Para los que pasan por el autoempleo, la forma de estar en la ocupación es, en general, a tiempo completo, ya sea que estén en marcha el negocio o la empresa, ya sea que estén en fase de formación o de formación-experienciación. Esto supone no tanto ocupación durante un horario establecido, como disponibilidad para aprovechar las demanda de fuerza de trabajo o formación, pues hay una parte de capitalización importante que se hace mediante el recurso del propio trabajo (se cobra menos por el trabajo realizado para capitalizar la empresa). Lo mismo sucede en el caso de trabajadores que se quedan con una empresa en crisis.

En el caso de las actividades sumergidas el modo varía mucho de unas actividades a otras y de unos ocupados a otros. Normalmente es ocupación a tiempo parcial en el caso de las mujeres y en el de los jóvenes, mientras que los hombres cabezas de familia suelen estar trabajando a tiempo completo, en la medida que el medio o la demanda lo permita, o bien hasta que obtienen lo que consideran que necesitan como remuneración diaria, lo que en el medio rural se identifica eufemísticamente con "echar el jornal"⁽¹⁴⁾.

14. No hay una cantidad estipulada previamente, depende de la coyuntura familiar. En general se trata del volumen de dinero que se necesita para cubrir las necesidades de reproducción familiar (alimentación, vivienda, gastos fijos...), esto varía mucho de unas zonas a otras y de unos desempleados a otros, dependiendo del número de hijos, si trabajan o no, si perciben alguna renta pública...etc.

3.3. EL ASESORAMIENTO PARA LAS OTRAS VIAS HACIA EL EMPLEO.

3.3.1. QUIEN OFRECE ASESORAMIENTO PARA LAS OTRAS VIAS.

En el Anexo 1 se hace una exhaustiva relación de los agentes de asesoramiento más importante y de los programas que aplican en las áreas estudiadas, así como algunos otros no ubicados exactamente dentro de estas zonas pero que por su ámbito metropolitano o autonómico tienen relación con las mismas.

Entre los que están presentes en las áreas, se puede distinguir entre públicos, parapúblicos (empresas municipales) o privados, empresas mercantiles, sociales y entidades de diversos tipos sin ánimo de lucro, teniendo un ámbito que va desde el barrio hasta el nivel autonómico.

Sin embargo, quizás lo más interesante sea señalar cuáles de estos agentes han surgido a partir de los cambios producidos ultimamente en el mercado de trabajo. Debido al crucial papel que habrán de desempeñar en el nuevo contexto, pasaremos a continuación a presentar de forma sucinta a los más significativos:

1. Las Mancomunidades de Municipios. Esta fue una iniciativa promovida por las Diputaciones provinciales para los municipios no muy grandes, tras el éxito obtenido por algunas pioneras, como medio de abaratar los servicios de suministros locales (agua, basura...). En la actualidad están proliferando, al considerar los responsables políticos municipales que también es posible obtener mejores resultados para la promoción del empleo local si aunan sus esfuerzos. La base de la asociación municipal se fundamenta, generalmente, en la proximidad política y territorial. Aunque la evolución en cuanto al volumen y tipo de servicios para los desempleados varía mucho de unas a otras, en la zona "Campiña de Sevilla", se encuentra una de las pioneras que más ha avanzado en este terreno (Mancomunidad de Municipios del Bajo Guadalquivir), según tendremos ocasión de comentar.

2. Agentes para la igualdad de género. Se trata de una red de mujeres formadas para promocionar la contribución de las mujeres al desarrollo local. Es una iniciativa nacida del Instituto Andaluz de la Mujer y que implica una estructura organizativa que en colaboración con los Ayuntamientos promueve formación, tratando de limar las dificultades de inserción de las mujeres, mediante acciones positivas y además de intentar detectar algunos proyectos empresariales en los que insertar a mujeres de la localidad, en algunos casos.

3. Las empresas proveedoras de asesoramiento a las entidades asesoras semipúblicas (empresas de desarrollo) municipales o mancomunadas. Se trata generalmente de empresas privadas, con sede en las grandes capitales españolas y en Bruselas que acceden a "información de primera mano" sobre posibles formas de financiación pública, a través de programas nacionales y de la Unión Europea. Es una financiación que no sólo se vincula con los programas de recursos humanos, también con los medioambientales, telecomunicaciones, de infraestructuras dependientes del FEOGA,...etc.

4. Organizaciones sin ánimo de lucro, muchas de ellas con forma de Fundaciones, que tienen orígenes diferentes: unas promocionadas por organismos paraoficiales, por ejemplo la "Fundación Forja XXI", nacida para aprovechar los recursos humanos que impartieron formación en la Exposición Universal de 1992, que sigue actualmente en la línea formativa en una de las comarcas sevillanas; otras que nacen con fines alternativos promoviendo acciones que lideran desde la base del barrio o la municipalidad, como es el caso de "Colectivos de acción solidaria", que tienen una red a nivel nacional, desarrollando proyectos que involucran económica, social y políticamente a los individuos, como es el caso de "Toma de poder popular. Una experiencia en la serranía de Ronda"(véase Anexo 2).

5. Asociaciones de tipos de desempleados (¿corporativismo de desempleados?). La segmentación de los desempleados y de las diferentes posibilidades respecto al empleo, ha motivado que empiecen a proliferar asociaciones de parados con ciertos tintes corporativos, que compiten por lograr recursos y cuotas de mercado, algunas organizadas en rede autonómicas y nacionales. Entre ellas por su peculiaridad señalamos PM4

"Federación nacional de parados de más de 40 años", nacida a finales de 1993 y que contaba en marzo de 1994 con una red de oficinas en Andalucía (Málaga y Sevilla), Extremadura, Castellón, Alicante, Madrid, Santa Cruz de Tenerife. Su creación fue liderada por un senador del Partido Popular, aunque se declaran políticamente independientes. Su base asociativa viene constituida por parados procedentes de las clases medias, urbanas mayoritariamente, con cualificaciones medias, diplomaturas o experiencia empresarial. Dicen tener unos 5000 socios sólo en Andalucía.

Proporcionan asesoramiento fiscal y sobre creación de PYMES, gestionando formación ocupacional, bolsa de desempleados y contactos informales con empresarios y cámaras de comercio. Su vocación fundamental no se encamina a la intermediación sino a la puesta en marcha de proyectos empresariales.

Otra experiencia interesante en el terreno asociativo, de "*parados de lujo*", como señalan los medios de comunicación, es la asociación surgida en Alicante de Ejecutivos Desempleados, con la finalidad de asesorarles para que no sufran desequilibrios psíquicos y ayudarles a plasmar su experiencia en nuevos proyectos empresariales. Actúa a su vez como asociación de ayuda mutua, aunque con peculiaridades como el no dar los nombres de sus asociados para no perjudicar su ocupabilidad con la estigmatización de la etiqueta de parados.

Hay que decir que la mayor parte de estos nuevos agentes, así como las estructuras de asesoramiento que están desarrollando las organizaciones empresariales y los sindicatos, se sitúan en las grandes ciudades, siendo los servicios de las Mancomunidades y algunos de los de acciones alternativas los que se ubican en las zonas rurales o pequeños municipios.

3.3.2. LOS MODELOS DE ASESORAMIENTO PARA OTRAS VIAS.

Dentro de los modelos de asesoramiento encontrados, podríamos distinguir tres tipos fundamentales a partir de los cuales se establece el asesoramiento para las otras vías:

* El asesoramiento como "servicio de ventanilla única".

Este tipo de asesoramiento se limita a aportar información y apoyo para resolver los problemas de gestión administrativa y financiera en el proceso de constitución del autoempleo.

Este es, en general, un modelo muy frecuente en las empresas municipales españolas. En el estudio local que hemos realizado es la fórmula empleada en todos estos casos, con la excepción de los municipios de la Mancomunidad del Bajo Guadalquivir y, recientemente, de Badalona.

Normalmente es un único técnico/a quien se ocupa de dar esta información, muchas veces financiado por el programa ILE (Iniciativas Locales de Empleo) y con una infraestructura informática y de teletexto cuyo uso no siempre se sabe optimizar. No existe análisis de la realidad local y el técnico espera desde su despacho la llegada de los creativos usuarios. Este procedimiento pasivo hace que la concurrencia de usuarios/as sea escasa, no llegándose a amortizar a veces el tiempo disponible del técnico/a, por lo que en muchos casos se le destina a otras tareas.

Otro problema que hemos constatado en este procedimiento es que los usuarios/as manifiestan que los técnicos de estas empresas a veces tienen buena voluntad pero no la formación suficiente; una de las usuarias lo expresa bastante gráficamente: *"En el ayuntamiento sólo enredan, no se explican bien. Más de seis meses he estado liada con papeles para la subvención. Primero que vayas para aquí, luego que vayas para allí... ni ellos mismos saben"*.

* El asesoramiento como información y formación en técnicas de administración de empresas.

En este caso se añade respecto al anterior la posibilidad de acceder a formación técnica específica para el autoempleo. A veces los usuarios vienen remitidos por la oficina local del INEM, tras la entrevista de clasificación de demandantes a programas de formación municipal.

Este tipo de formación técnica vinculada al mundo de la empresa, también la ofrecen empresas especializadas en formación para la promoción

de empresas privadas o sin ánimo de lucro que actúan como entidades colaboradoras de los gobiernos autónomos. Son frecuentes en Barcelona y algunas de ellas son colaboradoras del Gobierno Autónomo de Cataluña, del que reciben subvención. También en Andalucía asesoramiento se entiende en muchos casos como información y formación técnica de gestión de empresas.

Las Organizaciones Empresariales suelen entender el asesoramiento de este modo, tanto en Badalona como en el área de Andalucía, pero el acceso a los mismos es mayoritariamente de titulados en ramas de economía y empresa parados o pequeños empresarios (no muchos), pocos autónomos y menos aún meros parados, a no ser que sean diplomados.

Otra perspectiva de la formación más amplia es la que se realiza en el Centro Molins de Mar de la Generalitat. Se ofrecen las líneas básicas que necesitan conocer los jóvenes a la hora de crear una empresa (formas de financiación, formas jurídicas,...) y se integra al alumno en todas los campos de la empresa: proyecto de viabilidad, marketing,... etc.. Además de todo esto, se le proporciona al alumno conocimientos sobre Cataluña, sobre informática y ocio, de forma que aprenda a tener responsabilidad y a organizar su tiempo con actividades enriquecedoras de la personalidad sin que estén relacionadas con lo laboral: discoforum, debates, barabacoas, gimnasia, competiciones deportivas, ...etc..

* El asesoramiento como itinerario.

Afortunadamente cada vez se encuentra una mayor sensibilidad entre responsables técnicos y políticos sobre la pertinencia de establecer un proceso longitudinal que incorpore la motivación, la información, la formación, la orientación y la inserción para los desempleados. Ahora bien, dependiendo de la orientación hacia unos colectivos de desempleados u otros y de las entidades responsables de su puesta en marcha, encontramos distintos tipos de itinerarios.

A modo de ejemplos ilustrativos relacionaremos algunos tipos de itinerarios diferentes:

- Itinerarios integrados en procesos de asesoramiento más amplios.

El Taller de Emprendedores se enmarca en el Servicio Integrado de Empleo (SIE), fruto de la fase piloto de reforma del INEM. En la Mancomunidad de Municipios del Bajo Guadalquivir se parte de un programa integrado en el que se inscribe el análisis del mercado de trabajo a través de un observatorio de la actividad económica y de los recursos humanos⁽¹⁵⁾, partiendo de las oficinas de fomento económico que existen en cada municipio de la Mancomunidad. El paso siguiente consiste en establecer itinerarios para la mejora de la ocupabilidad, realizar la calificación (adecuación sistemática de los saberes de los desempleados y su disponibilidad), formación, poner en marcha programas de utilidad social dirigidos a perceptores de prestaciones y gestionar la colocación.

Dentro de la fase de itinerarios, que se inicia con una entrevista personal de ocupabilidad, se enmarca la vía hacia el autoempleo, dentro de un proceso que se denomina "Taller de Emprendedores". De forma esquemática recogemos a continuación las diferentes fases del proceso así como los instrumentos correspondientes aplicados:

1. Estudio del nivel de ocupabilidad de los demandantes.

Instrumentos: Entrevista personal para la realización del itinerario de inserción y el análisis de su disponibilidad.

2. Determinación de la viabilidad. *Instrumentos:* Guía de autodiagnóstico (cuestionario que pretende la detección de actitudes, habilidades y destrezas que debe tener una persona "empresaria" además de señalar los items a tener en cuenta para la viabilidad socioeconómica y financiera del proyecto), se trata de trabajar en grupos corrigiendo los puntos débiles detectados y potenciando los fuertes mediante un video interactivo. Paralelamente se realiza la ficha de empresa.

3. Trabajo sobre el perfil del emprendedor. *Instrumentos:* Cuestionario de destrezas.

15. El observatorio aún no se ha puesto en marcha.

4. Elaboración del plan de empresa (aprender a prever y planificar el futuro de una empresa). *Instrumentos:* Seminarios productivos. Asesorías formativas. Todo ello con revisiones periódicas.

5. Identificadas las necesidades de cada proyecto, se pone en marcha las iniciativas. *Instrumentos:* Guías jurídicas, mercantiles, laborales y fiscales. Apoyo técnico en las oficinas de cada localidad de promoción económica.

6. Autodiagnóstico empresarial mediante un video interactivo una vez que se ha consolidado la idea del proyecto. *Instrumentos:* Programa informático.

7. Derivación a los recursos más convenientes. *Instrumentos:* Formación de la Mancomunidad o de otras Administraciones, así como financiación a través de subvenciones o ayudas.

Este Taller ha comenzado a funcionar en Enero de 1993 y durante este primer año han pasado por él unas 60 personas, incluyendo a las mujeres con proyectos personales de la Iniciativa NOW.

- Itinerarios para colectivos específicos.

A. Mujeres.

El Instituto de la Mujer, a través de redes como IRIS o iniciativas como NOW en colaboración con el INEM, ha puesto en marcha metodologías de este tipo. Actualmente en Lebrija y Barcelona, además de en otras zonas de España⁽¹⁶⁾, se desarrolla la iniciativa NOW, en la que se combinan a modo de itinerario para mujeres el programa MABEM (agenda de búsqueda de empleo) y el programa Emprendedoras.

El proceso comienza con unas sesiones para detectar la idea de autoempleo, en caso de que no se tenga. A ello siguen información socioeconómica general, asesoramiento técnico personalizado y formación empresarial. Finalmente existen ayudas y subvenciones económicas.

16. Alicante, Asturias, Badajoz, Cáceres, Cádiz, Ciudad Real y Guadalajara.

B. Disminuidos psíquicos y físicos.

En Cataluña, el proceso de "la integración con soporte" parte de los desempleados remitidos por los servicios sociales. Trás una primera fase de motivación personal y familiar, se ofrece formación laboral y técnica fuera del mercado en "centros especiales". Trás 3 meses de formación monitorizada en una empresa, sin contrato, se realiza la integración laboral subvencionada, mediante contrato por un año o indefinido.

Este proceso requiere un gran esfuerzo en motivación y mucha formación específica para trabajar con disminuidos, para lo que se ha puesto en marcha un Master de Formación de Formadores. Finalmente el proceso requiere seguimiento.

C. Parados con problemas de marginación.

La Fundación TRINIJOVE es una organización autogestionada por desempleados, para luchar contra el desempleo en un barrio con importantes problemas de marginación de Barcelona⁽¹⁷⁾. El proceso seguido para la autocupación es el siguiente:

- Modulo de motivación y orientación laboral (con 25 personas) en el que se trabaja con personas en situación de riesgo social o marginación. Son personas, remitidas en muchos casos por los servicios sociales, a las que se ha prestado en una primera fase atención psicosocial y se les tramita la Renta Mínima de Inserción y se les ofrece motivación. Ello consiste en fomentar hábitos de trabajo, conocimientos sobre la situación del mercado de trabajo y modos de contratación o autocupación. Estos módulos tienen una duración estandarizada de un año, pero se adapta su duración a las necesidades de las personas. La mayoría tienen entre 30 y 35 años, las más jóvenes son mujeres con cargas familiares.
- Fase de formación ocupacional para la integración.

17. Ver Informe nacional de EUROCOUNSEL de 1992-93, "casos de estudio".

- La integración se realiza a partir de la red de empresarios con la que la Fundación está vinculada, o bien a través de la empresa social, que es una sólo entidad jurídica que se ocupa en 9 zonas de trabajo, en las que presta servicios de jardinería.

- Esta empresa es de formación-experiencia para los que pasan de la fase formativa previa y conviven con miembros de la Fundación, antes desempleados, que actúan como formadores. Para incorporar a las personas con problemas de marginación social o en situación de riesgo, tras una serie de sesiones con los individuos y sus familiares, se establece un contrato, aunque tienen limitado el número de posibles asalariados al 10% del total⁽¹⁸⁾.

- Pasado el periodo del contrato de inserción en la empresa social (entre uno y dos años), se intenta su inserción en el mercado de otras empresas del mercado. Para ello se mantiene un contacto permanente con estas empresas.

Actualmente la Fundación pretende poner en marcha un gran Centro de Asesoramiento para la Inserción, destinado al colectivo procedente de la Renta Mínima de Inserción y la bolsa de demandantes de empleo que gestionan. El objetivo sería realizar planes de autocupación y reubicación de identidad profesional del mercado de trabajo.

Los instrumentos serán, partiendo del catálogo de demandantes de empleo clasificados según profesiones, divulgar este censo entre la red de empresarios y formar trabajadores a demanda de los empresarios.

Su enfoque de trabajo de apoyo consiste en hacer dinámica de grupos, trabajar posibles problemas del grupo: liderazgo, reparto de responsabilidades, aceptación de acuerdos. Se negocia un calendario con los emprendedores, que suele ser de una reunión al mes. A pesar de ser desempleados, como los usuarios, dicen utilizar una clara diferenciación de roles entre asesor y usuario como medio de ser eficientes y eficaces,

18. La limitación viene de la normativa cooperativa por la que se rige, al no existir legislación específica de empresas sociales de este tipo en España.

aunque mantienen un lenguaje próximo a los usuarios para la intervención en los conflictos que se suscitan.

3.3.3. LA PERCEPCION DEL ASESORAMIENTO POR LOS USUARIOS.

* La percepción por parte de los usuarios del acceso a los servicios.

- En lo que atañe al acceso a estos servicios de asesoramiento, hemos podido observar que, en la mayoría de los casos, los que se localizan a nivel municipal, se sitúan en lugares físicamente no siempre muy reconocibles o accesibles (son frecuentes las escaleras y barreras arquitectónicas para minusválidos), sin embargo, ningún usuario ha manifestado estas dificultades para el acceso.

- Los usuarios manifiestan que acuden a la oficina del INEM o al propio ayuntamiento, no citan a la empresa municipal, que a veces ni siquiera conocen o identifican por su siglas. Se identifica la organización, pero no la función. Cuando se trata de grupos diana, como minusválidos o jóvenes, el conocimiento de las entidades que pueden darle asesoramiento parte de sus lugares de sociabilidad (bares, clubs,...).

- La difusión de estos servicios se realiza básicamente por cauces informales, "el boca a boca", siendo escasos otros esfuerzos publicitarios, tales como carteles o campañas informativas a través de emisoras de radio y/o televisión locales. En la mayoría de los casos todo se limita a poner una convocatoria en el tablón de anuncios del ayuntamiento. Este hecho ha sido especialmente resaltado por uno de los usuarios entrevistados:

"Suficiente información sobre el tema si hay, pero ¿quién se entera? Se pone en el tablón y ¿quién ve ahí las cosas? No es fácil ... Hay gente muy necesitada a los que esta información no llega. Si yo me lio con los sitios y los papeles, entendiendo del tema (estuvo 6 años trabajando en el ayuntamiento en temas de formación) y así y todo me lio. Pues otro no se entera y tiene que ponerse en manos de una gestoría (privada)".

A pesar de ello, muchos de los usuarios entrevistados manifiestan que las posibilidades de asesoramiento en su municipio han mejorado significativamente respecto a años anteriores.

- Parece existir un general acuerdo entre los usuarios y, especialmente, entre los técnicos, respecto a lo limitados que son los recursos disponibles. Esto obliga en la mayoría de los servicios estudiados a establecer un sistema de "cita previa", que en algunos casos puede retrasar el acceso en dos o tres semanas. Ello no es tanto debido al elevado número de usuarios como al escaso de técnicos disponibles.

- El acceso está abierto en principio a todos los usuarios formalmente, excepto en el caso de determinados programas restringidos a grupos específicos (por ejemplo la Iniciativa NOW, solo para mujeres). No obstante, de hecho hemos observado que existen algunas limitaciones para el acceso, como el no ser capaz de entender los impresos, desconocer los resortes de la Administración o no tener un proyecto concreto de autoempleo.

- Normalmente, salvo el asesoramiento ofrecido por las gestorías y servicios profesionales privados o el caso de los viveros de empresa en los que se paga un alquiler que incluye el asesoramiento, los servicios son gratuitos.

- Respecto a la percepción de los usuarios que han participado en procesos de asesoramiento para el autoempleo (negocio personal o familiar y pequeñas empresas sociales y mercantiles) en general piensan que "hay poca gente con ganas y convencida para embarcarse", "la mayoría de los desempleados prefieren un trabajo asalariado", así como que "existen pocas personas con iniciativa emprendedora".

Consideran que la mayor dificultad para acceder al autoempleo se debe a razones económicas "el tema económico es excluyente", "es difícil sacar adelante el negocio por problemas económicos", pero también se cita la falta de información adecuada o la falta de motivación suficiente: "la mayoría no sabe donde se mete" o que "necesitas tal cantidad de dinero y papeleo que te aburres", aunque se dice también que "hay muchas personas con poca disposición".

Cuando se concretan en qué consisten las dificultades económicas se mencionan varios aspectos:

a. Búsqueda de financiación para el comienzo de la actividad (tramitación laboriosa y lenta de créditos bancarios, burocratización del acceso y retraso en poder cobrar las ayudas y subvenciones oficiales).

b. La subsistencia durante la primera etapa de la actividad es difícil debido a las restricciones económicas que se viven a causa de la mala situación coyuntural del mercado, la falta de experiencia en la gestión de proveedores y acreedores, etc., que limitan el capital circulante.

c. La competencia desleal que supone el incremento de la actividad sumergida.

Por consiguiente, el autoempleo, única vía para la que hemos encontrado asesoramiento profesionalizado, se valora positivamente por parte de los usuarios en cuanto a la posibilidad de acceso a una nueva oportunidad para salir del desempleo, aunque con matizaciones: *"la mayoría se mete en esto porque no le queda otro remedio", "hay poca gente que se arriesgue, que monte algo y los que lo han hecho, como mucho, al final van tirando". "Está muy bien para mujeres que ya no tienen que ocuparse de la familia"*. En el caso de una mujer implicada en un proceso de asesoramiento de este tipo se señalaba incluso que *"si no encontrara otra cosa, no volvería a meterme en la casa, me dedicaría a un trabajo social (sin remunerar), si no encuentro otra cosa"*. Otros señalan *"está bien, pero depende del nivel y expectativas de cada uno"*, apuntando como para cada parado puede ser diferente su percepción a partir del nivel de necesidades (deseos-expectativas) que tenga.

Se observa que existe por parte de los usuarios de los servicios de asesoramiento para el autoempleo una tendencia a culpabilizar de *"falta de iniciativa"* a los desempleados que no optan por esta vía, persistiendo una visión individualista del problema, aunque se indican dificultades económicas, en ningún momento se cuestionan por qué sucede esto, ni asoman atisbos de solidaridad con el resto de desempleados, más que en los aspectos que se relacionan con la necesidad de manutención de aquellos. El

planteamiento es una vez más que en la medida en que se es capaz de enfrentarse con el mercado se es ciudadano de primera y, los que no lo logran, es por su culpa, "por falta de ganas".

- La percepción que en general tienen los técnicos respecto al acceso de usuarios al asesoramiento para el autoempleo, única vía que consideran realmente como nueva oportunidad de trabajo para los desempleados, es que la mayoría de los usuarios que acceden a estas otras vías tienen nula o muy poca formación empresarial y "*realmente no están interesados en estas otras vías, si las aceptan es porque no les queda otra salida*". También tienen la convicción de que muchos usuarios optan por el autoempleo como medio de acceder bien al pago único de prestaciones (mediante la creación de empresas asociativas) o a otro tipo de subvenciones, así que a no ser que los desempleados presenten un proyecto que consideren viable, no los motivan ni apoyan suficientemente.

Por lo tanto, salvo contadas excepciones, los técnicos se limitan a aplicar los programas de su organización, ayudando a gestionar los proyectos que les llegan. No hacen promoción de las posibilidades de autoempleo, aunque no llegan a oponer resistencia, normalmente, como en el caso de los técnicos alemanes del este.

* Percepción de resultados del proceso de asesoramiento según los distintos modelos encontrados.

- Los resultados del asesoramiento como "servicio de ventanilla única".

Los resultados de este tipo de asesoramiento han sido bastante pobres según los usuarios entrevistados.

Uno de ellos intentó, a través de la empresa municipal de desarrollo de su localidad, obtener una subvención económica para autoemplearse. La resolución de su solicitud se demoró tanto que finalmente tuvo que renunciar a la ayuda pedida ("*Lo de la ayuda tarda mucho en resolverse*"). Un amigo que trabajaba en una gestoría privada fue quien finalmente se ocupó de tramitar sus documentos.

En otro caso, una usuaria intentó igualmente gestionar, a través de la empresa municipal, la ayuda económica para autoemplearse. Finalmente no obtuvo la subvención y fue especialmente crítica respecto al asesoramiento recibido (*"En el ayuntamiento sólo enredan, no se explican bien"*).

No siempre los resultados son malos, otros usuarios si pudieron resolver sus trámites. En cualquier caso, la mayor limitación estriba en el propio planteamiento de este tipo de asesoramiento y su funcionalidad para personas desempleadas.

- Los resultados del asesoramiento como información y formación en técnicas de administración de empresas.

Hemos encontrado notables diferencias en el grado de satisfacción entre distintos grupos de usuarios. Por una parte, dos mujeres jóvenes que llegan a un curso de formación de gestión empresarial, procedentes de una escuela taller de jardinería, se muestran satisfechas del curso pero resaltan las dificultades que conlleva el autoemplearse (*"Estamos satisfechas, hemos obtenido información y mucho apoyo personal, pero deberían simplificarse los procesos para formar una empresa y centralizarse la información"*). Por otro lado, dos mujeres de más de 45 años que pretenden incorporarse a la actividad, *"ahora que los hijos están criados"*, dada su situación de partida se muestran aún más satisfechas con su decisión de crear una empresa. Consideran que la formación y el apoyo obtenido está muy bien y que el curso realizado *"es estupendo y no se ha hecho pesado. Estos cursos son un servicio en pos de la mujer. Están muy bien para las mujeres que ya no tienen que ocuparse tanto de la familia"*.

Otros usuarios, necesitados de una recualificación profesional concreta, no encontraron la ayuda adecuada: *"Los cursos oficiales normalmente no enseñan mucho y son poco flexibles, hay muchos para menores de 25 años, de dirección de empresa,... pero si tienes más años y necesitas aprender un oficio ahora mismo..."*.

Puede decirse que este tipo de asesoramiento tiene resultados parciales: los cursos cumplen una función formativa y desmitificadora de la empresa como organización. Especialmente les resulta útil y se muestra

satisfechos de la formación en gestión de empresas aquellos usuarios que tienen el contenido técnico-profesional que requiere su proyecto, variando la percepción en relación a las expectativas iniciales de los mismos.

La experiencia de formación, cada vez más se plantea la necesidad de que sea integral, sobre todo cuando se trata de colectivos con problemas de marginación. Los resultados del tipo de formación integral impartida en Molins de Mar, citados anteriormente, muestran efectos multiplicadores y no es un proceso excesivamente caro, aunque si muy limitado. En este sentido son mejores los resultados de la formación integrada en un itinerario en el que se delimite claramente las necesidades de los usuarios.

- Los resultados del asesoramiento como itinerario.

En general, no han sido muchas las experiencias encontradas en las que se haya establecido el asesoramiento a emprendedores como un proceso formalizado en un itinerario. Aunque determinadas entidades como el INEM en Barcelona, de forma no sistemática, llevase a cabo la perspectiva de itinerarios, coordinando los distintos programas de políticas activas que gestiona, o también en el caso de la Fundación TRINIOVE.

Los usuarios que han pasado por un proceso de asesoramiento de este tipo se encuentran bastante satisfechos porque descubren sus propias posibilidades y se sienten más seguros por el apoyo recibido. *"El Taller de Emprendedores tiene un buen nivel,... vamos que está justificado. Lo pagamos entre todos y vale la pena"*.

Una de las virtudes más resaltadas por parte de los usuarios es el carácter didáctico-práctico de los seminarios de formación recibidos. *"El éxito mayor del Taller fue Francisco, que era la persona que daba la mayor parte de los seminarios.... Una persona extraordinariamente capaz como comunicador, muy ameno y que sabía ponerse al nivel de cada uno. No eran clases teóricas, sino montadas sobre casos prácticos, ejemplos reales que se trabajaban en grupos"*.

Hasta tal punto se valora la experiencia como positiva e innovadora, que una de las usuarias se lo recomendaba no solo a los que querían

empezar: "Los empresarios que existen desde hace tiempo deberían hacer un curso como éste, podrían aprender mucho".

También el encontrarse con otras personas en las mismas circunstancias era valorado como experiencia enriquecedora, por lo que supone de posibilidad de intercambios personales.

Matizaba una de las usuarias entrevistadas, como sugerencia para mejorar el proceso, que sería necesario distinguir mejor entre las necesidades de los futuros empresarios en función de los sectores de actividad o la fórmula jurídica elegida para el proyecto de autoempleo: "Quizás habría que diferenciar más a la gente, dando cosas más concretas a los de cooperativas o los de tal sector...". Todos habían realizado el mismo proceso sin recibir una dedicación más específica a su propuesta concreta.

3.4. EL PAPEL DEL ASESORAMIENTO EXISTENTE PARA OTRAS OPORTUNIDADES DE TRABAJO.

3.4.1. LIMITACIONES DEL ASESORAMIENTO EN EL MARCO POLITICO ACTUAL REGIDO POR LA PRIORIDAD DEL CRECIMIENTO ECONOMICO.

En el capítulo 2 y en la primera parte de este capítulo 3, hemos abundado en los problemas derivados del modelo de política económica seguido en los últimos años en Europa, basado en el objetivo del crecimiento económico, sin plantearse qué ocurre con la distribución del mismo y con los sujetos. Aún cuando se plantean políticas que pretenden actuar en el terreno del empleo, la orientación de las mismas se subordina al objetivo abstracto de la "competitividad económica" en el mercado, que se traduce en España en un aumento de la flexibilidad y la precariedad de las condiciones de empleo, del que se benefician fundamentalmente las grandes empresas y corporaciones. Esto produce una gran fragmentación entre los trabajadores y una polarización entre una mayoría cada vez con menos oportunidades de empleo, incluso secundario, o sin empleo y una minoría de trabajadores especializados, flexibles, con autonomía en el trabajo en e

segmento primario⁽¹⁹⁾, aumentando las demandas sociales vinculadas con la exclusión del empleo.

La orientación neoliberal de la economía además conduce a un recorte del gasto público, lo que se justifica con el argumento de la crisis del Estado del Bienestar, no de crisis social del Estado⁽²⁰⁾. Esto se refleja fundamentalmente en el recorte de las prestaciones sociales a través de la seguridad social y también en el recorte del equipamiento social necesario para evitar que los excluidos por la economía vean empeorar sus condiciones de vida y se conviertan en marginados o en ciudadanos de segundo, tercer o cuarto orden, es decir, que sigan manteniendo sus derechos civiles en la práctica y no sólo en la teoría de la Constitución.

La consecuencia del modelo es un aumento cuantitativo de ciudadanos sin empleo (paro estructural) que mientras aumenta la productividad y la tasa de ganancias para las empresas más competitivas, que se sitúan en el ámbito de los servicios especializados y las finanzas, ven disminuir las prestaciones sociales, lo que conduce a una disponibilidad mayor para aceptar la precariedad en el empleo y la división de los trabajadores y los que buscan empleo, que actualizan sus estrategias individuales-familiares frente a las tradicionales de solidaridad de clase. Como consecuencia los sindicatos, anclados en la etapa industrial, pierden posibilidades de afiliación y fuerza para la movilización, lo que les resta también posibilidades en el campo de la negociación a nivel nacional y local. Sólo cuando la crisis ha afectado a grandes empresas industriales (automóviles por ejemplo), ha existido una respuesta clásica por parte de los trabajadores que se quedaban sin empleo, lo que coyunturalmente ha aumentado el volumen de afiliación sindical.

Estas contradicciones se acentúan en la medida en que actúan en áreas con mayores problemas de articulación económica y con una historia de

19. RECIO, A. (1991) "La segmentación del mercado de trabajo en España", en MIGUELEZ, F. y PRIETRO, C. Las relaciones laborales en España Siglo XXI Edit.

20. O'CONNOR, J. (1981). La crisis fiscal del Estado. Op. Cit.

dependencia de los lugares centrales, como sucede con las áreas rurales andaluzas⁽²¹⁾.

Las repercusiones afectan tanto en el terreno de lo económico como en el político y cultural. Hay menos espacios para puestos de trabajos estables, progresivamente se pierde la posibilidad de control de los recursos por la penetración de las grandes empresas en la distribución de productos de capital ajeno a las zonas y porque al aumentar los parados-excluidos se pierde capacidad de control democrático, afectando esto a los procesos de formación reglada u ocupacional que se dirigen a reproducir el statu quo estructural, no a introducir capacidad crítica para cambiarlo.

Igual sucede con las organizaciones públicas o parapúblicas de distintos ámbitos territoriales y sectoriales: el valor simbólico que se atribuye a la esfera del mercado, lo económico, condiciona la valoración de las organizaciones e instituciones, de modo que se prioriza cualquier institución que actúe en el mercado libre por el simple hecho de que no está en la esfera pública, sin cuestionarse la calidad de los resultados y la posibilidad de control de los mismos, como si la sola competencia aumentara la calidad.

Dentro del complejo sistema de asesoramiento existente en España a nivel local, el nuevo marco económico e institucional ha favorecido una pluralidad de entidades que ofrecen información, formación, orientación, apoyo económico, e inserción para desempleados. Pero el producto que ofrecen a los usuarios se establece formalmente, salvo para las organizaciones no gubernamentales, en función de los intereses de los grupos que los financian, que pueden coincidir o no con la creación de nuevos espacios económicos y no siempre con los intereses de la sociedad en la que actúan o de los usuarios-clientes que tratan.

Todo ello conduce a que en razón de los rasgos de estigmatización social vigentes relacionados con el mercado, se establece un tipo de relación diferenciada. Así las empresas que aparentan rasgos de solvencia económica y proximidad a los centros de financiación tendrán más

21. GAVIRA, L. (1993). Segmentación del mercado de trabajo rural y desarrollo: el caso de Andalucía. Op. Cit.

oportunidades que las que no la tienen para obtener recursos, las empresas semipúblicas más que las públicas, las que están centradas en aspectos de promoción económica más que las sociales, los usuarios con un proyecto propio más que los que no lo tienen, ...etc.

De esto se deriva que el asesoramiento profesionalizado está poco dotado económicamente debido al carácter de "ayuda" simbólica que tiene para actuar sobre "los no capacitados" para el mercado.

A ello se une el que en una coyuntura como la actual, dominada por el valor mercado, "la empresa" es el agente que orienta los contenidos del asesoramiento: las necesidades de formación en la perspectiva clásica de intermediación entre oferta fuerza de trabajo y demanda empresarial o la promoción de empresarios aunque sea individuales, donde lo importante es que sean capaces de gestionar el mercado, no que tengan una formación como sujetos sociales con la "plasticidad" (22) para adaptarse o provocar cambios que redunden en beneficio social y personal.

Las otras vías para el empleo o son tan cualificadas y rentables (empresas red de servicios especializados) que el mercado las "autoregula" o son formas de resistencia, de "buscarse la vida", por lo que a nivel simbólico por parte de los responsables políticos, técnicos e incluso los sindicatos, aunque por otras razones, no las consideran como fórmulas alternativas al desempleo. Esto hace que solamente se ofrezca asesoramiento para la nuevas vías de empleo que están vinculadas a la creación de empresas o las que favorecen los intereses de las mismas a través de los nuevos contratos. Siendo muy minoritarias y casi testimoniales las experiencias de asesoramiento con grupos de especiales dificultades, dentro de lo que supone el volumen de población desempleada o la que está en riesgo de estarlo.

El individualismo metodológico que se deriva de las teorías liberales por las que se rigen estos planteamientos, pierde de vista la interdependencia social y las contradicciones y costes políticos que se

22. Ver definición en el capítulo 6, según es utilizado este concepto por VÄHÄMÖTTÖNEN, T. and KESKINEN, A. (1993). "A conceptual framework for developing an activity-based approach to career counselling". Manuscript, the 2nd version. Nokia, Finland.

generan dentro de un modelo cuando, en nombre de la mayoría social, se pervierten los contenidos y se potencia la riqueza de grupos minoritarios: los resultados políticos suelen ser catastróficos (populismo radical sea de izquierda o derecha), como empieza a verse en Europa.

En esta tesitura ante el desempleo creciente las alternativas políticas que se plantean y se están investigando pasan por el reparto de trabajo, según distintas modalidades, hasta el reparto de rentas, según expondremos en el capítulo seis de este informe.

3.4.2. UN SISTEMA DE ASESORAMIENTO PROFESIONAL DEFICIENTE Y EXCLUYENTE PARA LAS VIEJAS Y LAS NUEVAS FORMAS DE TRABAJO. ¿A QUIEN BENEFICIA?

- En los informes anteriores de EUROCOUNSEL ya pusimos en evidencia la falta de recursos de asesoramiento suficientes en el terreno de la intermediación. Este espacio que de forma ilegal, hasta la aprobación de la nueva normativa, cubrían en parte las empresas de colocación privadas para los desempleados con alguna cualificación, se ha incrementado al subir el número de parados. La competencia por los escasos puestos existente aumenta y son los parados de larga duración y sin prestaciones sociales los que más difícil tienen encontrar asesoramiento adecuado a su situación.

- El gran número de parados lleva a la saturación de los servicios públicos de empleo, de ahí que con el recorte de presupuesto se contemple la participación de nuevas entidades de asesoramiento como algo positivo, ya que de paso también se crean algunos puestos de trabajo. Sin embargo, surge el problema de que, en la medida en que el éxito de estas entidades se mide por la ocupación de los usuarios, establecen la estrategia de captar a aquellos que son más ocupables, con lo que se engrosa el grupo de los desasistidos, tanto en el sistema tradicional de intermediación, como para las nuevas vías, que es aún más restringido cuantitativamente.

- Así se constata que la red más importante de asesoramiento para las nuevas y viejas oportunidades es la informal. Surge de las redes de sociabilidad habituales: parientes, amigos, sacerdotes, empresarios conocidos,...etc., que transmiten su experiencia o favorecen el acceso a

estas actividades, de ahí que incluso en las guías para la búsqueda de empleo, que han proliferado extraordinariamente, se establezca la búsqueda inicial a partir de estas redes.

- El acceso a los servicios de asesoramiento hacia el autoempleo está restringido en general, en la práctica, a aquellos que tienen un nivel de formación al menos básico y tienen una idea o proyecto de autoempleo.

- Existe entre los usuarios en general la tendencia a buscar en el mismo un escape a su situación de paro o de reclusión en el hogar, en el caso de las mujeres que vuelven al mercado de trabajo, sin embargo, también llegan a los servicios buscando ayuda personas que han trabajado antes, no estando ahora necesariamente en paro, que ven en el autoempleo una forma de independizarse del empresario o bien una manera de aprovechar mejor sus rendimientos, aunque son menos cuantitativamente que los parados, suelen ser más fácilmente seleccionados para incluirlos en procesos de asesoramiento de autoempleo, porque en general se considera que tienen más probabilidades de tener éxito, ya que tienen cultura del trabajo y motivación suficiente.

Según la experiencia de los técnicos de los servicios de asesoramiento, los usuarios responden fundamentalmente a estos tres grupos-tipo:

- Parados varones de mediana edad que capitalizan el desempleo y cuya iniciativa empresarial suele estar vinculada a su experiencia profesional anterior.

- Mujeres jóvenes o de mediana edad, frecuentemente sin experiencia laboral anterior en el mercado, con una alta motivación y entusiasmo, pero con escasa formación general.

- Jóvenes, que han buscado infructuosamente empleo o han tenido una ocupación precaria, que al no encontrar otra solución deciden probar con el autoempleo.

- Sin embargo, existe un gran volumen de personas desempleadas que por diferentes razones quedan fuera de estos servicios anteriormente descritos:

* El grupo de desempleados de baja o muy baja formación, personas que tienen dificultad incluso para la lectura o la escritura. A este grupo no les queda otra salida, en el corto plazo, que ocuparse en trabajo público no cualificado, entrar en el circuito de la subsidiación con el apoyo familiar y el trabajo precario o bien autoemplearse en sectores informales de la economía, aprovechando la red familiar y social a la que pueden acceder. Sólo acuden a los servicios de asesoramiento cuando tienen la posibilidad de recibir ayuda económica, a través de prestaciones sociales o de trabajo público, quedando excluidos en la mayoría de los casos de los proyectos formales de autocupación. Se han establecido algunas experiencias positivas de asesoramiento con estos grupos en el campo de los servicios sociales en Barcelona, por parte de entidades sin ánimo de lucro, que empiezan a tener algunos resultados⁽²³⁾ en cuanto a crear hábitos de sociabilidad y trabajo, en los que a veces se ha animado a los usuarios a participar en la economía informal, ya que en el sector formal en periodo de crisis, la dificultad es enorme para estos colectivos.

* Los desempleados que tienen una formación elevada, titulados superiores, normalmente confían en los recursos sociales propios. En principio muchas de las encuestas realizadas por profesores en los últimos años en la Universidad, muestran que tienen falta de confianza para enfrentarse a opciones fuera del trabajo asalariado. Algunos suelen entrar en circuitos de economía informal, otros de formación para la ampliación de estudios (Masters, Doctorados...), otros acceden a contratos de prácticas y un pequeño número, dependiendo del área territorial en la que se ubica la universidad, más que de la especialidad en sí⁽²⁴⁾, logran insertarse en el mercado de trabajo asalariado con contratos temporales o crean un negocio propio. El trabajo realizado sobre este colectivo por el CIREM concluye que un factor determinante en la evolución de los perfiles de inserción profesional de los titulados universitarios, en cuanto a diferenciación territorial de las zonas estudiadas, es el nivel de diversificación del

23. Hemos aludido entre los proveedores de servicios en el Anexo 1 al programa "Pendra a Pendra", realizado por el CIREM con financiación del Gobierno autónomo de Cataluña. Las empresas sociales de trabajo-formación como las de TRINIJOVE son otro ejemplo.

24. CIREM (1993) "Inserción profesional de las universidades españolas". Investigación realizada para el Consejo de Universidades.

modelo de desarrollo de cada territorio. Siendo esta diversificación notablemente más alta en Cataluña que en el resto de las zonas. Esta variable configura dos modelos significativamente distintos.

De entre los titulados, son las carreras humanísticas las que presentan mayores dificultades para equiparar la titulación al puesto de trabajo. El periodo de superación de la subocupación es también más largo. Según este estudio se dan entre estos titulados 3 modelos de inserción: en la enseñanza; en puestos de trabajo no relacionados con los estudios, en departamentos comerciales y administrativos, así como en la Administración y servicios públicos; y, por último, en puestos técnicos no relacionados con los estudios a los cuales se accede mediante cursos de formación técnica no universitarios.

Son muy pocos los que acceden a entidades especializadas en la orientación para estos colectivos, como los Centros de Orientación e Información de Empleo (COIE) que existen en 15 universidades españolas (también en Sevilla y Barcelona). Son pocos asimismo los que conocen las "Junior Empresas", asociaciones de estudiantes ligadas a la universidad, existentes en 40 facultades españolas, con la finalidad de ofrecer el trabajo de los universitarios a la empresa, normalmente por debajo del precio de mercado con la finalidad de obtener experiencia.

De entre los que se deciden a crear su propio negocio, son pocos los que consideran que precisan de los servicios de asesoramiento, más allá de la gestión de profesionales, normalmente en el ámbito de lo privado (gestorías y servicios técnicos en general).

- Son por lo tanto aquellas personas desempleadas con formación básica y/o media y normalmente con alguna cualificación, las que con más frecuencia van a las entidades asesoras a inscribirse como demandantes de empleo o de apoyo para su proyecto, las que demandan mayoritariamente el asesoramiento para nuevas oportunidades, según las entrevistas realizadas.

El resto de los usuarios que acceden a los servicios existentes, llegan porque conocen o saben de alguien que ha sido ayudado, actuando como factor multiplicador las redes personales de los usuarios cuando logran satisfacer sus aspiraciones.

3.4.3. PAPEL DE LOS TÉCNICOS EN LAS NUEVAS VIAS: DE LA PERSPECTIVA DISTRIBUTIVA A LA ESTRUCTURAL PARA EL CAMBIO.

En el sistema tradicional de asesoramiento para la intermediación el papel del técnico debía restringirse a orientar a los usuarios hacia las necesidades de los empleadores, esto es ajustar la oferta y la demanda mediante formación y orientación.

El cambio en el sistema socioeconómico requiere tanto de las empresas como de los demandantes de trabajo grandes dosis de creatividad para no sólo tener capacidad de adaptarse rápidamente a los cambios, sino también de provocar cambios.

Hasta ahora los servicios de asesoramiento venían orientados por una concepción lineal de la comunicación en la que el empleador como "creador" de trabajo imponía las normas. Los rápidos cambios del mercado de bienes y servicios requieren también de agilidad de los *managers* para adaptarse, lo que supone necesidad de renovación de los mecanismos de organización y control del trabajo. De ahí que se proponga a la empresa del futuro como entidad de aprendizaje y desarrollo⁽²⁵⁾ de su recursos más ricos, los humanos, desde el nivel de directivo al de empleado.

Si a esto añadimos que en zonas de escasa demanda de trabajo es necesario ampliar la franja de los puestos de trabajo existentes, está claro que la formación y la orientación de los sujetos para el cambio en sentido amplio (personal y de concepción de lo que son las nuevas organizaciones) es una de las prioridades, aunque ya hemos expuesto como no todo puede depender del asesoramiento (hacer sujetos), puesto que los resultados de esta política están intimamente relacionados con cómo se gestione a nivel macroeconómico la distribución del producto social.

En estas circunstancias los técnicos de los servicios de asesoramiento, en el sentido de proceso, tienen un papel fundamental para promover la adaptación a los nuevos requerimientos para crear empleo, lo que supone en el caso español favorecer los cambios: a nivel de los

25. GASALLA, J.M. (1994). "Las empresas como entidades de aprendizaje y desarrollo". XV Congreso internacional de la AIOEP: Recursos humanos, orientación y mercado laboral.

usuarios para capacitarlos para enfrentarse al reto del empleo; a nivel de los políticos, para sensibilizarlos sobre la realidad local y la necesidad de promocionar cambios si se quiere potenciar el empleo. Esto supone inevitablemente, centrarse en políticas que favorezcan la visión globalizadora y local, en la que se articule lo personal con la participación en la vida económica y cívica, preservando los recursos locales (desde los naturales a los culturales), planteándose estrategias de corto, medio y largo plazo, sometidas a feedback, lo que se vincula necesariamente con el desarrollo de las áreas en las que actúan. Así pues, los servicios de asesoramiento para lograr eficacia deben integrarse en una estrategia de desarrollo económica, social y ecológica, esto supone por tanto, que los técnicos deben ser promotores del desarrollo personal, social y local.

Ante esta situación hay que plantearse si en el caso español los técnicos son conscientes de la nueva situación y, en segundo término, si plantean estrategias coherentes con ella.

Existen una serie de factores que van a condicionar la acción de los técnicos, que parten de su posición de intermediarios entre la política de la entidad a la que pertenecen y las demandas que los usuarios les hacen. Por lo tanto el modo de selección de los técnicos (según capacidad o según fidelidad), la estabilidad que tenga en su puesto de trabajo, el peso y la estructura de la organización (flexibilidad para introducir cambios) y la separación entre lo político y lo técnico, van a ser fundamentales.

También hay factores sociopersonales que van a incidir: capacidad crítica, orientación de la formación (si es económica, psicológica... solamente o pluridisciplinar), la conexión con redes de técnicos de asesoramiento, la curiosidad por conocer experiencias nuevas...etc.

Estos factores favorecen o no que el técnico tenga capacidad de diagnosticar el medio en el que desarrolla su acción y que vertebre estrategias encaminadas a mejorar este conocimiento, tanto en el campo de la coordinación con otros técnicos o servicios, como en el campo de las herramientas que utiliza para desarrollar su trabajo con el usuario-cliente.

No vamos a entrar en este apartado en la conveniencia de desarrollar redes de colaboración y coordinación, nos centraremos en como optimizar los recursos para conocer el medio en el que actúa y operar en él de forma positiva para el empleo. Desde esta perspectiva podemos decir que a grandes rasgos hay dos tipologías de técnicos:

A.- Los que parten de una perspectiva estructural, cualitativa para el análisis de la realidad. Su actitud se caracteriza por: hacer una fusión entre conocimiento teórico y vida (praxis); realizar una co-implicación entre el objetivo de su organización y las necesidades que demanda el sujeto usuario del servicio (toma de conciencia); hacer una proyección valorativa crítico-perpetua de los supuestos implícitos en los objetivos de su organización para actualizarlos (relativaización dinámica del conjunto de objetivos orgánicos y del sujeto usuario).

Esto implica que favorece relaciones con los usuarios de co-implicación, cualitativas, de discontinuidad, temporales (contextualizadas en la historia del sujeto), multidimensionales, omnicomprensivas, ilimitadas, inagotables, es decir, relaciones de totalidad, de posibilidad, de negación que abren nuevas posibilidades, de contradicción, de conflicto, de cambio (rupturas), suprafuncionales, de trascendencia, que configuran PROCESOS TOTALES (DE SENTIDO).

B.- Los técnicos que parten de planteamientos analítico-positivos para conocer la realidad que suelen cuantificar de modo ingenuo. Su actitud se caracteriza por: aislamiento de la teoría y la vida (asepsia crítica); separación del sujeto y de los objetivos de la organización (dualismo gnosológico); abstención valorativa y absolutización de los supuestos metodológicos de la organización (neutralización del libre arbitrio del sujeto y cosificación de los objetivos de la organización).

Las relaciones que surgen con los usuarios son: de fragmentación a partir de que plantean la verificación distributiva del conocimiento a través de objetos que aparecen como fragmentarios (edad, nivel de renta,... sin que se relacione su significado social), cuantitativas, de continuidad, atemporales (descontextualizadas de su historia), unidimensionales, limitadas, acotadas. Relaciones de particularidad (de su organización), de afirmación (mediante constatar lo existente desde sus planteamientos

particulares), de armonía, de orden, de estabilidad (recurrencia), relaciones funcionales, de inmanencia, que configuran FORMAS DESCRIPTIVAS (TAXONOMIAS).

En España podemos encontrar ambos tipos de técnicos, normalmente ligados a entidades de asesoramiento que parten de planteamientos diferentes. El tipo A es el menos frecuente y normalmente está implicado en organizaciones alternativas (del tipo Colectivo de Acción Solidaria, TRINIJOVE,...); Los del tipo B son los más frecuentes en las organizaciones empresariales convencionales y públicas. También ambos tipos guardan relación con las características territoriales, las grandes aglomeraciones urbanas son más dadas a la pluralidad de agentes, aunque también encontramos estos planteamientos alternativos en las zonas rurales, por ejemplo ligados a movimientos sociales, como el liderado por el Sindicato de Obreros del Campo (SOC).

El planteamiento reactivo (tipo A) se da en acciones de asesoramiento vinculadas con la formación de adultos y ocupacional, la promoción de empresas sociales alternativas (en su planteamiento democrático y/o de solidaridad), en la formación de pequeñas empresas, por parte de experiencias de inserción ligadas a los servicios sociales...etc.

El planteamiento funcional (tipo B), con distinto grado de eficiencia, se encuentra en el sector público y las empresas municipales y también, vinculados a procesos de asesoramiento nuevos nacidos de programas pilotos, que son los más coherentes con esta racionalidad (Taller de Emprendedores, red NOW,...).

En estos procesos sólo se hace motivación de la creatividad en el asesoramiento destinados a colectivos específicos (ver cuadro 3.1), a los que se les supone falta de la misma, especialmente mujeres o jóvenes marginados, aunque parece que va aumentando la sensibilidad hacia la necesidad de motivar al desempleado en general para que cree su puesto de trabajo, "emprender es la profesión de futuro", se dice. Sin embargo, motivar consiste, desde esta perspectiva la mayor parte de las veces, en aumentar la centralidad del trabajo en su sentido tradicional, añadiéndole

el asumir individualmente, no socialmente, el riesgo particular de su proyecto, lo que no permite el cambio en el sentido de totalidad⁽²⁶⁾.

Cuadro 3.1. Contenidos de los distintos tipos de asesoramiento para el autoempleo.

CONTENIDOS	TIPO DE ASESORAMIENTO							
	APOYAR			PROMOVER + APOYAR				
	1	2	3	4	5	6	7	8
Información	X	X	X	X	X	X	X	X
Animación (autoconfianza)					X	X	X	X
Aprender a emprender			X	X	X	X		
Capacitación profesional		X	X	X	X	X	X	X
Capacitación empresarial		X	X	X	X	X		
Capacit. dinámica de grupo			X		X	X	X	X
Motivación			X		X	X	X	X
Guía/apoyo técnico-social			X		X	X	X	X
Guía/apoyo técn.-administrativo	X	X	X	X	X	X	X	X
Guía/apoyo técnico-económico	X	X		X	X	X	X	X
Formación a la familia							X	X
Ayuda económica				X	X	X	X	X
Inserción socio-laboral				X	X	X	X	X

TIPO DE ASESORAMIENTO

EJEMPLO

1 = Ventanilla única
para el autoempleo

Empresas Municipales

2 = Formación técnica
para el autoempleo

Entidades Colaboradoras

3 = Formación y motivación
para el autoempleo

Entidades Colaboradoras
y Centros Especiales

4 = Creación de autoempleo

SACE (INEM Badalona)

5 = Itinerario hacia el autoempleo
para emprendedores

Mancomunidad M.B.G.-INEM

6 = Itinerario hacia el autoempleo
para mujeres

Instituto de la Mujer

7 = Itinerario hacia la inserción
para minusválidos

Entidades Colaboradoras

8 = Itinerario hacia la inserción
para colectivos difíciles

TRINIJOVE

26. Recuérdese como los usuarios entrevistados con experiencia en asesoramiento para el autoempleo en organismos municipales o públicos, reprochaban al resto de los desempleados su desgana y desinterés, sin plantearse las dificultades sociales que aquellos pudieran tener.

Lógicamente el planteamiento dinámico supone el despertar a los sujetos para participar socialmente, como ciudadano en todo los campos de su vida, lo que genera conflicto y mayor exigencia política, que va en contra de los intereses reales de muchas de las instituciones financiadoras.

En cuanto a los contenidos que los técnicos aportan en el asesoramiento para el autoempleo convencional responde a los siguientes tipos (ver cuadro 3.1):

- El asesoramiento informa sobre las posibilidades de otras vías de empleo público, en algunos casos mediante difusión de ofertas de empleo y comunicación o cumplimentación de los requisitos administrativos para el acceso al mismo.

- El asesoramiento apoya nuevas vías de empleo para los desempleados que ya tienen una idea de proyecto personal de autocupación individual o colectivo, mediante el procedimiento de "ventanilla única" u oferta formativa técnica o empresarial.

- El asesoramiento apoya y promueve nuevas vías de empleo en el caso de los itinerarios formulados para los desempleados, registrados como tales, que tienen un proyecto de autocupación personal o mediante una pequeña empresa y necesitan motivación y ayuda, o inserta a los desempleados mediante las empresas sociales.

3.4.4. EL PAPEL DEL ASESORAMIENTO EN RELACION CON EL DESARROLLO

Anteriormente nos hemos referido a la necesidad de articular el asesoramiento con las políticas económicas que no deberían considerarse como algo desvinculado del desarrollo personal, social, económico y ecológico (holístico).

El asesoramiento puede tener un papel regulador relacionado con su ámbito institucional tradicional de actuación, debido a "*la incapacidad estructural de las instituciones políticas y económicas existentes para*

percibir y actuar eficazmente ante las privaciones, riesgos y amenazas globales que causan"(27).

Por el contrario, el asesoramiento puede jugar un papel animador del cambio para mejorar las condiciones de vida de las personas, que insistimos, no puede verse sólo desde la perspectiva psicológica, económica o grupal, sino de forma totalizadora y dinámica, lo que generalmente se vincula con entidades o movimientos sociales alternativos.

De modo sintético exponemos a continuación cuáles son los logros y los principales obstáculos que parten de la dinámica sociopolítica existente, que condicionan el asesoramiento para otras vías hacia el trabajo y para que se produzca desde arriba cambio y desarrollo.

* Logros del asesoramiento en relación al desarrollo.

- Supone adoptar una perspectiva distributiva de los recursos sociales sobre información, formación, orientación, inserción y ocupación de colectivos necesitados de esta ayuda, para que se incorporen a la vida económica y se evite la marginación. En este sentido puede fomentar la solidaridad entre grupos sociales. Especialmente relevante a este respecto es la experiencia de algunas ONG como el Colectivo de Acción Solidaria (CAS), antes citado, que anima a grupos de base.

- El asesoramiento es un animador de la actividad de los recursos locales y endógenos, por lo que es especialmente interesante en las zonas más deprimidas, donde además incorpora técnicos que inciden en la animación sociocultural, cuando residen en estos municipios.

- Supone un avance en la democracia, pues ayuda a integrar a colectivos que generalmente tienen muchas dificultades de integración cívica (minusválidos, drogadictos, expresidarios, mujeres). Al ayudar a los minusválidos o a las mujeres a

27. OFFE, C. (1992). Partidos políticos y nuevos movimientos sociales. Edit. Sistema. Colección Politeía. Madrid.

integrarse en un trabajo, por ejemplo, en las zonas locales se constata que pueden ser ciudadanos como cualquier otro con plenos derechos y deberes, facilitando las relaciones sociales de integración local. Fomenta, por ello, la igualdad, la sociabilidad y la solidaridad entre los ciudadanos.

- Mejora económicamente la situación de los ciudadanos, al ayudar a encontrar trabajo y canalizar recursos económicos e informativos hacia la comunidad.

- Sirve en algunos casos para incrementar el dinamismo socioeconómico de un área.

- Potencia el crecimiento personal de los individuos.

* Problemas políticos y de asignación de recursos.

- Instrumentalización política del asesoramiento y las acciones contra el desempleo.

- Competencia entre entidades públicas y privadas sin ánimo de lucro, problemas de duplicidades y descoordinación de agentes que se tratan de paliar con la opción de coordinación y organización conjunta, pero en realidad existe competencia entre lo local, lo autonómico y lo estatal.

- Disociación entre los objetivos políticos declarados y los reales: aunque se manifiesta que la política de empleo es prioritaria, no se dota suficientemente al asesoramiento en la aplicación de medidas activadoras, por lo que los resultados del asesoramiento son escasos.

- Existe contradicción entre la política económica liberalizadora competitiva y la protección del empleo a través del autoempleo, pues el saldo favorece a las empresas con una posición fuerte en el mercado.

- Escasez de recursos en el ámbito de lo local, el más próximo al ciudadano.

- Existe un importante déficit de técnicos, por problemas presupuestarios, lo que dificulta la labor de estos.

- La competencia entre unas áreas locales y otras por obtener los escasos fondos existentes hace que existan reservas para la publicación de resultados que pueden hipotecar la obtención de nuevos recursos.

- Concentración territorial de los servicios (en municipios grandes y zonas urbanas).

* Problemas técnicos.

- Aún es muy escasa la franja de asesoramiento que parte de considerar el mundo del trabajo como algo continuamente sometido a cambios y que forma a los usuarios para adaptarse a los mismos con una cierta autonomía.

- Problemas de reconversión de cualificación de los técnicos disponibles para realizar estas nuevas tareas (suele verse al usuario como un mero buscador de subvenciones); a nivel local no siempre se encuentran los técnicos con la formación necesaria para desempeñar esta labor nueva.

- No existe ajuste entre los programas y las lógicas administrativa-presupuestarias (retrasos en la recepción de los fondos para el desarrollo de programas).

- La interacción entre técnico y usuario suele plantearse como un proceso unidireccional, aunque se empieza a establecer reciprocidad en la acción de asesorar.

- Existe poco desarrollo de discusión técnica evaluadora de los resultados, la mayoría de las directrices se imponen desde esferas políticas sin considerar los planteamientos técnicos más que cuando coinciden con los intereses políticos de la organización.

- Se produce una dualidad en el planteamiento de lo que debe ser el asesoramiento para el autoempleo: buscar huecos del mercado y situar en ellos a los usuarios parados o priorizar la atención a los proyectos que se presentan por parte de los mismos. En las zonas dependientes y entre los colectivos de parados de larga duración es difícil que surjan iniciativas de este tipo.

- No se realizan suficientes estudios para conocer las posibilidades de actividad económica en una zona dada y orientar técnicamente el autoempleo.

- Existen retrasos y trabas de tipo burocrático en el acceso a las ayudas económicas.

* Problemas culturales.

- Relacionados con la cultura de la dependencia y de centralidad en el trabajo asalariado convencional por parte de usuarios, técnicos, políticos y agentes sociales.

- Resistencias al riesgo, que se vive de forma diferenciada según se trate de áreas de cultura tradicional, más propia de algunos municipios rurales donde la presencia del trabajo asalariado eventual agrícola ha sido muy importante, que en las ciudades donde se han establecido industrias modernas.

- Problemas derivados de la dependencia de la política pasiva de subsidiación, frente a la activa de promoción de sujetos.

4. LOS VINCULOS ENTRE LOS PROVEEDORES DE ASESORAMIENTO.

4.1. ¿QUE VINCULOS EXISTEN?

Según la naturaleza de los vínculos entre los distintos proveedores de servicios de asesoramiento, podemos establecer una clasificación básica según los siguientes tipos:

- Comunicación: cuando se establece intercambio de información.
- Colaboración: cuando hay comunicación y alguna participación en acciones conjuntas.
- Coordinación: cuando existe colaboración y un planteamiento común de las acciones.
- Integración: cuando existe coordinación y planificación integrada de los servicios.

Además de esta clasificación de los vínculos entre proveedores, hay otra variable importante que se refiere al ámbito de acción que tienen estos vínculos. Dado que existe en España un Estado de Autonomías con distintos grados de competencias, el panorama de los vínculos existentes, si contemplamos tanto los formales como los informales, adquiere una enorme complejidad. Los ámbitos pueden ser locales, comarcales, provinciales, autonómicos, nacionales e internacionales.

A su vez los vínculos pueden estar formalizadas a través de acuerdos establecidos de forma administrativa o no, dándose a veces una trama compleja entre los vínculos formalizados y los no formalizados.

Debido a esta gran complejidad de situaciones, pensamos que no tiene mucho sentido realizar una exhaustiva descripción de cada uno de los vínculos existentes. Nos limitaremos a señalar las características generales, que se derivan de las entrevistas realizadas a este respecto con los diferentes agentes (políticos, técnicos, agentes sociales y usuarios), subrayando aquellos ejemplos que son reflejo de una situación ilustrativa de la realidad o son innovadores, bien en cuanto a lo que suponen por su concepción del vínculo y las ventajas que lleva consigo, o bien por lo que suponen de capacidad adaptativa al nuevo contexto socioeconómico.

4.1.1. Aspectos generales de los vínculos.

* Los vínculos formales (políticos) versus los vínculos informales (técnicos).

En general existen acuerdos y normativas que señalan la colaboración y coordinación a nivel formal de organismos tanto nacionales, como de estos con los autonómicos y los locales. Sin embargo en la realidad local hemos constatado que los técnicos se quejan de falta de posibilidades de coordinarse o colaborar formalmente con otros organismos que están actuando también en el nivel local, debido a la escasez de recursos o de tiempo, teniendo que recurrir frecuentemente a relaciones informales. En cambio, los responsables políticos afirman que sí existe colaboración y coordinación.

Esto ocurre porque lo habitual es que la comunicación se establezca entre los responsables políticos de los distintos organismos, por arriba, en relación con la distribución de financiación o de técnicos, pero menos en torno a aspectos cualitativos que redunden en la mejora de los servicios. Suele darse una competencia política a este nivel, en el terreno de lo público, sobre todo en un periodo de recorte del gasto, donde cada institución se siente obligada a que la consideren importante, para

continuar así recibiendo recursos; ello motiva una declaración de intenciones: "*todos tienen cabida*", pero en realidad existen fuertes resistencias a la hora de coordinarse, debido al temor de que no quede claro para los electores o usuarios quién es el responsable político de un determinado servicio.

En general, los vínculos que se establecen tienen más que ver con la buena voluntad y las afinidades personales entre los técnicos, que con políticas orientadas hacia los vínculos para mejorar la eficiencia. En muchos casos estos vínculos son más eficaces que los formalmente establecidos entre servicios, logrando mejorar la transparencia de los servicios locales de asesoramiento. Asimismo son los vínculos informales los que frecuentemente facilitan el acceso de los usuarios a los servicios.

Los organismos no públicos (Fundaciones, asociaciones, etc.) suelen ser más dinámicos a la hora de establecer vínculos informales.

* Escasez de vínculos reales entre la etapa escolar y la laboral.

En el sentido anteriormente apuntado, en España todavía no existe coordinación real entre la etapa escolar y la vida activa, a pesar de las disposiciones legales⁽¹⁾ de coordinación y colaboración a nivel nacional entre los organismos destinados a la formación y orientación en la etapa escolar y los destinados a proveer asesoramiento, inserción o creación de empleo en la vida activa (Ministerio de Educación, INEM-Ministerio de Trabajo, Consejerías Autonómicas respectivas). Se ha avanzado bastante normativamente en los últimos años, planteándose la posibilidad de un cambio importante en la Formación Profesional. Las reformas en la enseñanza reglada (LOGSE) como en la no reglada han culminado con el Programa Nacional de Formación Profesional. Esto implica que a nivel normativo se reconocen por primera vez las enseñanzas profesionales, quedando organizadas en dos subsistemas: Formación Profesional Reglada y Formación Profesional Ocupacional, dividida ésta a su vez en formación para ocupados

1. Acuerdos de colaboración entre los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y Educación y Ciencia, en los años ochenta, para la orientación profesional y también las disposiciones relativas a la reforma educativa y la formación profesional, en proceso.

y para desempleados. La unidad de conjunto se articula a través del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales.

Son honrosas excepciones, de esta falta de coordinación real, algunos proyectos nacidos del programa PETRA que se centran en la transición de la escuela a la vida activa, algunas experiencias en el campo de la formación de adultos ligada al desarrollo comunitario, por parte de grupos independientes y a nivel universitario las redes entre INEM, Ministerio de Educación y Ciencia o Consejerías correspondientes y la Fundación Universidad-Empresa (COIE).

* Desconexión formal entre redes de asesoramiento de servicios sociales y los servicios de asesoramiento laborales y de promoción económica.

Otra constante es la desvinculación entre los proveedores de servicios asistenciales y los vinculados directamente al trabajo; sólo el Instituto de la Mujer, a nivel autonómico y nacional, realiza acciones horizontales con otros organismos. Especialmente significativas son algunas acciones nacidas a partir de iniciativas europeas, como una de las redes derivadas de NOW. Esta descoordinación formal se suple a nivel local informalmente entre los técnicos, en la mayoría de los casos estudiados.

* Vínculos en ámbito local entre agencias públicas y privadas.

- Por lo que respecta al ámbito local, hay que subrayar que no se produce comunicación, más que esporádicamente, entre las agencias pertenecientes al sector privado y el público.

- La excepción la constituyen los centros privados colaboradores de las Administraciones Autonómicas que mantienen con éstas vínculos de colaboración, en la medida en que su permanencia en la red, y la financiación que ello implica, dependen del grado de inserción laboral que logren con sus clientes, el acceso de los usuarios con más problemas no siempre se ve favorecido (véase capítulo 4 en informe de la fase I de EUROCOUNSEL).

- Otra excepción la constituyen algunos programas piloto como el dirigido a minusválidos psíquicos de "integración con soporte" de la Generalitat de Cataluña (ver capítulo 2), en el que colaboran técnicos del gobierno autónomo, empresa y familia del desempleado.

4.1.2. Ejemplos significativos de distintos vínculos.

A. Vínculos locales derivados de la necesidad de adaptación al contexto socioeconómico.

- El tamaño de los municipios juega un papel importante a la hora de desarrollar estructuras de asesoramiento y también en cuanto al grado de presencia de diferentes proveedores. No es lo mismo a este respecto Badalona, en el área Metropolitana de Barcelona con más de doscientos mil habitantes, que El Coronil, municipio rural de Andalucía con cinco mil.

La solución que han encontrado algunos municipios, o algunas experiencias de base, ha sido asociarse para coordinarse, bien desde abajo con experiencias y grupos que participan de los mismos planteamientos (CAS, TRINIJOVE), o bien en Mancomunidades en las que se agrupan mediante acuerdos políticos municipales distintas localidades para lograr lo que por sí solas no podrían: recursos técnicos y económicos para fomentar el crecimiento del empleo.

Uno de los ejemplos más significativos en cuanto a lo que supone de capacidad de adaptación al contexto socioeconómico, viene dado por la coordinación que algunos municipios han desarrollado a través de las Mancomunidades. Especialmente el caso de la Mancomunidad del Bajo Guadalquivir, que ha sido pionera en el camino a la adaptación e innovadora en cuanto al modelo integrado de servicios para el asesoramiento para el empleo y la creación de éste que ha desarrollado. Esta Mancomunidad ha desarrollado vínculos formales de colaboración con entidades financieras y de garantía recíproca, con la Federación de Pequeños y Medianos Empresarios (PYMES) del Bajo Guadalquivir, con la Organización de Agricultores y Ganaderos, con la Diputación Provincial con la finalidad de llevar a cabo acciones de formación, proyectos de creación de empresas, formación y

asesoramiento a empresas, investigación y desarrollo, centros locales de creación de empresas...

Asimismo ha desarrollado vínculos de integración de servicios con el INEM para llevar a cabo el proceso completo de asesoramiento a desempleados y a empresas, así como el fomento de éstas. Por este acuerdo se le traspasan a la Mancomunidad de municipios las competencias de empleo, en cuanto a diagnóstico del mercado de trabajo local, acciones de calificación, clasificación, formación, orientación e inserción de parados, así como la promoción de la creación de empresas.

Aunque esta experiencia aún no puede ser valorada, pues al comienzo de este informe aún no se habían transferido los fondos, responsables técnico-políticos en las entrevistas realizadas señalaban algunas dificultades iniciales derivadas de *"la falta de recursos técnicos adecuadamente formados que estén inscritos como demandantes de empleo en la zona en la que se desarrolla la experiencia⁽²⁾, así como el progresivo retraso en la provisión de los fondos, lo que encarece y dificulta las acciones"*, señalando que este es un problema que se da tanto en los proyectos financiados a nivel nacional, como y, sobre todo, en los financiados con Fondos Europeos.

Otro de los problemas de esta nueva red de oficinas locales integradas, es que no contempla la inclusión de los servicios sociales asistenciales, ni tampoco a algunas asociaciones sin ánimo de lucro o privadas que existen en el territorio, que aumentan la distancia respecto a los servicios mancomunados. Es por tanto una red formal en la que los técnicos municipales de la Mancomunidad son los máximos gestores, aunque se plantea realizar un seguimiento y evaluación de estos planes pilotos por parte del INEM, aún no está claro cómo.

La Mancomunidad además contrata los servicios de empresas privadas, tanto para aspectos de asesoramiento para la creación de empleo, como especializadas en financiación europea con sedes en Madrid y Bruselas, promoviendo desde finales de 1993 dos redes de colaboración. Una nacional

2. Condición legalmente imprescindible para poder ser contratado para trabajar en estas nuevas oficinas.

con proyección internacional para "Desarrollo Económico Local, Formación e Inserción" (DELFIN), que implica a diputaciones, mancomunidades y municipios que gestionan programas e iniciativas europeas y que a su vez se han ido conectando con otras organizaciones internacionales, con las que se están manteniendo contacto. Otra red europea es la creada "para la promoción del empleo, la creación de empresas y la integración social" (EURORED). Estas redes se plantean para llevar a cabo acciones de diferente naturaleza en el campo de la información-formación y de las metodologías empleadas y obtener recursos comunitarios (ver Anexo 3).

Una de las consecuencias más importantes que ha tenido la fuerte intervención pública local es el haber favorecido el cambio político de la zona, que era antes una de las más conflictivas socialmente.

B. Vínculos informales entre agencias públicas y empresas de trabajo temporal.

Suponen una nueva modalidad de vínculos, los que están surgiendo entre determinadas empresas de trabajo temporal y la agencia pública de empleo. Sobre todo en el campo de la colaboración en la remisión de posibles clientes. Se dan en las grandes ciudades.

C. Vínculos formales de ámbito nacional ligados a agencias de asesoramiento autoidentificadas en relación al desarrollo económico.

A modo de ejemplo podemos identificar dos tipos básicos:

- ADELA (Asociación Española para el Desarrollo Económico Local) es una asociación de agencias de desarrollo local. Su estructura parte de arriba abajo (fue promovida por la anterior dirección del INEM), sus socios son agencias o empresas públicas de desarrollo local. Su actividad se centra en la colaboración, a través de la organización de encuentros y asesoramiento técnico a las agencias locales asociadas. Su planteamiento del desarrollo se basa en la perspectiva del crecimiento económico. ADELA tiene una estructura político-tecnocrática que le permite contactos

institucionales y facilita, a este nivel, dar a conocer las actividades de sus socios. Actualmente parece haber disminuido su presencia.

- Colectivos de Acción Solidaria (CAS), es una organización no gubernamental (ONG) que se configura como una Red de Coordinación de experiencias socio-comunitarias rurales y urbanas del estado español, articulando así una forma de dar respuesta a las necesidades de los grupos que la forman. Parte de abajo a arriba.

Las experiencias coordinadas en CAS parten de un planteamiento que trata de *"buscar el desarrollo y el crecimiento global (económico, social y personal) de los grupos y zonas más desfavorecidos, más allá de los intereses políticos de los Estados"*⁽³⁾. Se trata de proyectos que incluyen aspectos dinamizadores económicos, educativos, sociales... nacidos para cubrir las necesidad de romper el aislamiento de las zonas más desfavorecidas y de los grupos y personas que trabajan en ellas a través de los encuentros, la información y la formación en los temas relacionados con la acción comunitaria. Analizan y evalúan los procesos sociales en los que participan y los contextos en los que se enmarcan y fomentan la solidaridad entre personas, grupos y países.

Se trata, por tanto, de una red formada por experiencias autónomas que se comunican, actúan en conjunto en algunos casos y se organizan de forma horizontal (ver Anexo 2).

D. Vínculos formales entre proveedores de asesoramiento nacidos a raíz de las políticas ligadas al empleo y los recursos humanos de ámbito nacional.

Pueden señalarse, como ejemplos, varios tipos:

- FORCEM (Fundación para la Formación Continua), fundación de las grandes organizaciones empresariales y sindicales (CEOE, CEPYME, CCOO, UGT y CIG) para la integración de la formación continua de las empresas.

3. Ver en Anexo 2 "Una experiencia en la Serranía de Ronda. Andalucía, España". Colectivos de Acción Solidaria.

Nacida tras el acuerdo nacional de Diciembre de 1992 en esta materia. El problema es que no se ha llegado a plantear una formación capaz de satisfacer las necesidades de la mayoría de la PYMES, que son el tipo de empresa más representativo en el estado español, debido a la complejidad burocrática y de regulación formal que implica el filtro de las organizaciones. Se plantea con un programa inicial de 4 años, empezando en 1993.

- En relación a los agentes sociales, las distintas organizaciones y sindicatos han desarrollado recientemente agencias de asesoramiento para crear empresas y dar formación, en el caso de los empresarios y para desempleados en el caso de los sindicatos. Los servicios suelen estar localizados en las grandes ciudades. Hay una vertebración de estos vínculos según la ideología dominante en la organización.

También ocurre así con las federaciones de empresas cooperativas, que igual que los sindicatos, han desarrollado vínculos estables de colaboración con fundaciones fomentadas por los mismos, para dar formación y realizar investigaciones y estudios, en las que participan profesores universitarios. Se crean así redes entre desempleados o cooperativistas, fundaciones, sindicato y universidad, ligadas a distintas concepciones ideológicas, que suelen tener ámbito autonómico o nacional.

- Las iniciativas comunitarias tales como NOW han dado lugar a redes de ámbito nacional y transnacional, con la colaboración del INEM, el Instituto de la Mujer, municipios de Andalucía (Mancomunidad del Bajo Guadalquivir) Castilla-La Mancha, Barcelona, ... y los servicios públicos de varios países. Se trata de realizar una coordinación a nivel nacional entre las agencias participantes a nivel local que incluye un módulo de animación-motivación para mujeres desempleadas, a partir del cual se construyen itinerarios que van desde la formación-orientación a la inserción o la creación de empresas (véase capítulo 3). Esta metodología se ha integrado en el servicio de asesoramiento para desempleados en general, en el caso de la Mancomunidad del Bajo Guadalquivir.

También la iniciativa HORIZON ha permitido a la Asociación PROMI dar ayuda al minusválido la colaboración con diferentes centros de trabajo e investigación (Universidades de Córdoba y Cádiz), planteando un

colaboración entre las empresas de trabajo protegido y el desarrollo de nuevas tecnologías.

4.2. ¿POR QUE SURGEN LOS VINCULOS ENTRE PROVEEDORES DE ASESORAMIENTO?

Tomando como punto de partida del análisis lo local, trataremos de exponer cuales son las razones para que surjan vínculos de distintos tipos entre los proveedores de asesoramiento.

Previamente queremos resaltar el hecho de que parece existir a nivel oficial, por parte de los organismos que promueven desde lo público acciones de asesoramiento, el deseo de provocar la colaboración o la integración entre los distintos proveedores, como resultado de la finalización del monopolio del INEM y como medio de dotar de mayor transparencia y eficiencia a estos servicios, según se desprende de las entrevistas celebradas con el Director General del INEM, responsables técnicos de la Junta de Andalucía y de algunos municipios.

Esto supone una novedad respecto a los años anteriores, aunque por lo pronto sea sólo una declaración de intenciones, que se concreta en la puesta en marcha de la experiencia piloto ("Planes Integrales de Empleo")(4) en diferentes regiones españolas y con distintos agentes: Federación de municipios y provincias, así como dos Universidades. La reforma del INEM parece que iría en esta dirección. También la reformulación de la política de fomento de empleo andaluza camina en este sentido ("Centros de dinamización"(5)), aunque existen más reticencias en la Autonomía catalana, pues a pesar del idilio político que mantiene el partido en el gobierno autonómico con el gobierno de la nación, a nivel de Cataluña se ha optado por una estructura paralela a la del INEM, como señalamos en el capítulo 2.

4. Ver capítulos 2 y 3 de este informe.

5. Se trata de un intento de organizar una red local con la finalidad de coordinar todos los agentes de promoción de empleo que se sitúan a nivel del municipio.

Esto denota un problema de rivalidad política en la gestión de las acciones contra el desempleo, pues, en vista de que se considera, según los sondeos del CIS (Centro de Investigaciones Sociológicas), al desempleo como el primer problema nacional, la gestión próxima al ciudadano de este problema deviene en votos electorales.

En las áreas locales estudiadas, algunos de los vínculos formales (promovidos desde arriba) existentes entre los proveedores de asesoramiento, se organizan por las siguientes razones:

* La necesidad de buscar recursos financieros o técnicos.

El número o el tipo de vínculos y la capacidad de control de sus resultados varía mucho de unas zonas a otras. Influyendo en ello las siguientes variables: la cultura local, el dinamismo de los responsables políticos municipales, la distribución de los grupos políticos, etc..

Hasta ahora, de forma sintética, puede decirse que existían tres líneas proveedoras de recursos que favorecieron la aparición de vínculos de distinta índole:

- Los que se ligaban al desarrollo económico, muy relacionados con la dotación de equipamiento e infraestructura productiva (polígonos industriales, promoción de empresas...), cuyos fondos procedían tanto de las arcas nacionales, como de los Fondos de acción territorial de la Unión Europea. Este tipo de acciones se gestionaban en las oficinas para el desarrollo local y centraban la mayor parte de los recursos técnicos disponibles, dando lugar a redes de asesoramiento e intercambio como ADELA.

- Otra vía ha sido la gestión de programas de recursos humanos (formación, orientación e inserción) autonómicos o nacionales, sobre todo a partir programas europeos y de la puesta en marcha de iniciativas comunitarias como NOW u HORIZON.

En algunas áreas se ha iniciado una integración entre estas dos redes (infraestructura para el desarrollo y recursos humanos), de forma que se gestionan por parte de la misma unidad territorial tanto programas de promoción económica relacionados con las infraestructuras, la promoción o

la formación de empresas, como programas de formación, orientación e inserción de desempleados para encontrar un trabajo asalariado o crear su propio negocio o empresa. Es el caso de la Mancomunidad de Municipios del Bajo Guadalquivir, aunque estos son procesos que se están iniciando y aún no es posible valorar sus resultados más allá de que, por lo pronto, implican gestionar por parte de los responsables locales más recursos.

- La red de servicios sociales pública está organizada desde los Gobiernos Autónomos y en ella colaboran las Diputaciones Provinciales con los Ayuntamientos y empresas privadas colaboradoras. Tienen en Andalucía una estructura comarcal y en Badalona se organizan a nivel del barrio. Es otra vía de recursos, cuya misión consiste en intercambiar experiencia e información sobre el trabajo asistencial dirigido a proveer a los más necesitados de una dotación económica mínima; también gestionan (en Cataluña intervienen asimismo empresas sin ánimo de lucro) la Renta Mínima de Inserción Social, que lleva formalmente apareada la provisión de formación o empleo, público en la mayor parte de los casos.

Esta red que implica a asistentes sociales, psicólogos, pedagogos, tiene una vinculación informal con las dos redes anteriores, fundamentalmente con los técnicos de gestión y promoción de los recursos humanos.

- La formación reglada y su red de orientación vocacional inicia la formulación de planteamientos de colaboración con el mundo de la empresa, pero sólo en el caso de los servicios sociales de Cataluña existe una participación de la Consejería de Enseñanza.

* Evitar la duplicación de servicios y abaratar costes.

Hasta hace relativamente poco tiempo, cuando realizamos la consulta nacional el primer año de EUROCOUNSEL, había una coincidencia entre todos los participantes en la consulta nacional sobre la necesidad de la coordinación de los servicios de asesoramiento debido a la gran dispersión y descoordinación existente⁽⁶⁾. No obstante, los intentos de coordinación

6. Ver EUROCOUNSEL, Informe Nacional de España 1991-92. Capítulo 6.

desarrollados durante el segundo año, pusieron en evidencia la dificultad política y las resistencias organizacionales que existían, lo que dio lugar a que uno de los responsables de la formulación de políticas afirmara que en el contexto existente "*coordinar se conjuga desde arriba*", aludiendo a que quién posee los recursos, impone las normas de la organización, independientemente de que a nivel informal puedan existir contactos entre técnicos locales de diferentes servicios más o menos continuo.

Parece llegado el momento en el que desde el nivel nacional, tras la presión hecha por la Federación de Municipios y Provincias, se plantee la coordinación formal ("desde arriba") a nivel piloto, implicando a 26 municipios repartidos por el territorio nacional.

Esto evita que existan duplicidades en los servicios que se ofrecen a los desempleados locales y favorece la transparencia lo que puede ser una buena medida siempre que se les dote suficientemente y paralelamente se articulen mecanismos de participación de los implicados, es decir, las organizaciones sociales de sindicatos y empresarios y una representación de parados, que realicen un control de la calidad de los servicios que se ofrecen. No hay que olvidar que esto supone un importantísimo recurso político que puede favorecer el desarrollo, si se lleva a cabo de forma democrática, o por el contrario, puede convertirse en un medio de crear clientela política, lo que es sumamente peligroso.

También puede ser un medio de cargar, sobre los ya escasos presupuestos municipales, los costes que a nivel central no pueden asumirse debido al recorte del gasto público para este tipo de políticas. A este respecto hay que señalar el caso del Servicio Público de Empleo de Barcelona, que lleva realizando desde finales de los ochenta servicios integrados, que si bien han mejorado la transparencia de los distintos servicios, debido a la escasez de recursos han resultado insuficientes. Hay que señalar que no se implica en estos servicios a los proveedores de organizaciones no gubernamentales (Caritas).

* Mejorar la situación de grupos de desempleados y hacer presión política.

Es el caso de la red de Asociaciones de Parados mayores de 40 años (PM40). Estos desempleados dicen haberse organizado de forma asociada formalmente como medio de salir de su situación de paro, sumando a la búsqueda de recursos públicos un aspecto político importante: la posibilidad de hacer presión como colectivo que a nivel nacional es bastante numeroso, lo que puede ser una importante fuente de votos electorales, según señalan en la entrevista realizada.

* Insertar a colectivos difíciles.

Anteriormente se han citado algunos ejemplos de vínculos entre diferentes agentes que pretenden insertar mediante la concertación y ayudas especiales a los desempleados con más dificultades en el empleo (minusválidos), también mujeres, expresidarios,...; se crean para ello, por parte de asociaciones sin ánimo de lucro, redes para apoyar en coyunturas de mercado difícil. Recientemente se ha creado en Andalucía una, coordinadora de ONG que trabajan en el campo de la solidaridad

4.3. FACTORES A FAVOR Y EN CONTRA DE LA CREACION DE VINCULOS.

Puede decirse que entre los vínculos formales domina la racionalidad política de los promotores más que la calidad o la transparencia de los servicios, salvo contadas excepciones. En cambio, los vínculos informales suelen ser mucho más eficientes en el terreno de lo técnico, pues permiten una mayor agilidad y rapidez en la provisión de servicios, aumentando la calidad de los mismos. En realidad como ya hemos señalado no se puede decir que existan vínculos estrictamente formales, ni tampoco estrictamente informales, se da con frecuencia un continuum entre unos y otros.

4.3.1. FACTORES QUE FAVORECEN LA CREACION DE LOS VINCULOS O SU FUNCIONAMIENTO.

Según se desprende de las entrevistas realizadas a los implicados en los vínculos y a los agentes sociales serían:

- La provisión de fondos europeos para proyectos de asesoramiento y promoción de empleo, a los que se accede más fácilmente vinculándose a otros organismos (Véanse, a modo de ejemplos, las redes DELFIN y EURORED, en Anexo 3).

- En un contexto con recursos cada vez más escasos, el marketing sobre la propia capacidad para realizar acciones y vínculos favorece la difusión de los programas y acciones desarrolladas, lo que supone mayor facilidad para conseguir nuevos recursos. Así encontramos que los municipios que fueron pioneros en acciones de fomento de empleo, según el acento político que se haya puesto en cada etapa (cooperativismo, desarrollo, asesoramiento, creación de nuevas vías...), siguen siendo los primeros en descubrir nuevas posibilidades de recursos, entre los que se encuentran los vínculos. En cambio la distancia se hace mayor para aquellos que fueron quedando atrás en cada una de esas etapas.

- La estructura territorial española y la variedad de servicios públicos y privados que en los distintos niveles están actuando, animan la creación de vínculos formales para evitar la duplicación de servicios y la eficiencia de los mismos. Sin embargo, esta creación de vínculos está condicionada por cuestiones de financiación y control.

- A partir de este año los cambios en la normativa que regula el mercado de trabajo favorece, de una parte, la aparición legal de nuevos agentes de asesoramiento, al finalizar el monopolio del INEM; de otra, la necesidad de crear vínculos con las empresas para asegurarse la inserción de los parados en fase de formación. Especialmente con la aparición de los nuevos contratos de aprendizaje y en prácticas que requiere de la colaboración entre centros de formación y centros de trabajo.

- La conciencia por parte de los políticos de los distintos niveles territoriales (especialmente entre los políticos locales más dinámicos y

mejor conectados), de que se han producido cambios socioeconómicos importantes y que existe la necesidad de articular los aspectos globalizadores de la economía y el trabajo con los locales, para enfrentarse a la situación de desempleo. Esta es una razón que lleva a buscar vínculos para desarrollar nuevos métodos que puedan obtener suficientes recursos financieros.

- Las redes de asesoramiento o promoción de empleo se pueden convertir en un importante vehículo político, capaz de animar cambios políticos locales en una u otra dirección. Este es el caso de la Mancomunidad de Municipios del Bajo Guadalquivir ya citado. Por contra en Badalona, debido a que el gobierno municipal es de diferente color político que el regional, existen problemas de financiación.

- Estar ubicado territorialmente en una zona industrial con cultura de organización hace más asequible identificar a otros servicios como organizaciones de asesoramiento y plantearse, a partir de la diferencia, posibles vínculos. En algunas zonas rurales esto es más complicado, pues a veces no hay una clara separación entre lo que es la organización y la política local, la identificación se hace más a través de las personas. Esto dificulta la aparición de vínculos formales, pero favorece los informales, que son dominantes.

- La aparición de nuevas empresas privadas en el terreno del asesoramiento favorece la creación de vínculos informales entre éstas y los responsables técnicos de la distribución de los recursos. Esto ocurre tanto a nivel europeo (la proximidad a la información es poder), como a nivel nacional, autonómico y local.

- La segmentación existente en el mercado y entre los desempleados ha provocado la creación de vínculos nuevos entre grupos que se identifican con los mismos intereses, no sólo en cuanto a la inserción en el empleo, sino también en cuanto a planteamientos ideológicos. Esto ha favorecido que se organicen formalmente muchos de ellos: Colectivos de acción solidaria, asociación de parados de más de 40 años, TRINIJOVE, red de mujeres empresarias, red de nuevos emprendedores/as, asociaciones para la integración de los drogadictos,... En la medida en que se vinculan, les

resulta más fácil el intercambio de experiencias y la obtención de recursos.

- La estabilidad en el empleo de los técnicos puede favorecer la aparición de vínculos tanto formales como informales, pues esto, en cierta medida, favorece la separación entre los intereses políticos y los técnicos, aunque puede suceder también lo contrario, dependiendo del grado de control político que exista⁽⁷⁾.

4.3.2. FACTORES INHIBIDORES DE LAS VINCULOS O DE SU FUNCIONAMIENTO.

- Los posicionamientos políticos de organizaciones y personas, que dan lugar a competencias que dificultan la colaboración⁽⁸⁾.

- El desconocimiento por parte de los técnicos de otras organizaciones que también están actuando en el mismo campo a nivel local⁽⁹⁾.

- Cuando la formalización de los vínculos se realiza desde arriba, a veces genera problemas entre los técnicos de los distintos servicios: hasta entonces competían, debido a la cultura de su organización, y ahora "deben" integrarse, si no subordinarse, por una mera decisión política.

- Algunos técnicos responsables de un servicio consideran la información como instrumento de poder dentro de su organización. Un posible

7. Un técnico entrevistado manifestó expresamente su temor a perder el empleo si establecía contactos con otros servicios.

8. Especialmente en el área de Cataluña existe una "obsesión" por conservar el Copyright de las acciones.

9. En las consultas locales celebradas a nivel de los distintos municipios algunos técnicos señalaron que se encontraban reunidos por primera vez y que desconocían totalmente la labor que realizaban los otros. Esto ocurre especialmente entre los técnicos dedicados a la promoción económica y los dedicados a la asistencia social. Suele haber un cierto menosprecio a la labor que realizan los técnicos sociales (a los que se considera vinculados a tareas de "caridad pública"), desconociéndose en muchos casos el trabajo de estos, simplemente por el peso que tiene el valor del "mercado" simbolizado en lo "económico" y el los economistas, tanto para responsables técnicos de servicios de desarrollo económico como para la mayoría de los políticos.

vínculo de comunicación o colaboración puede ser visto como una amenaza a su posición, a veces de privilegio, por la falta de control municipal.

- En municipios pequeños, a veces, no surgen vínculos formales con otros municipios, aunque podrían existir, debido a diversos motivos:

. Culturales: Tener una cultura dependiente, propia de las zonas rurales con fuerte peso de la gran explotación agrícola con asalariados. Asimismo la rivalidad que se establece entre municipios vecinos, que llega a convertir en símbolo político el tener un servicio que el vecino no tiene.

. Políticos: Falta de recursos por estar en la oposición respecto al gobierno autónomo⁽¹⁰⁾ o no existir vecindad con municipios regidos por el mismo partido político. A ello se puede añadir la falta de un adecuado liderazgo municipal capaz de aglutinar o sumarse a asociaciones que existan.

4.4. LOS RESULTADOS OBTENIDOS DE LOS VINCULOS.

* Existe una pluralidad de agentes que participan en vínculos formales e informales. Esto, además de las ventajas de transparencia en el servicio o enriquecimiento debido a los intercambios de experiencias que se realizan, ha supuesto la creación de algunos puestos de trabajo. Dependiendo de en que tipo de zona (más o menos dinámica), generalmente así serán más o menos estables los puestos generados.

* En el sector público dominan formalmente los vínculos oficiales, por arriba, a nivel político, y los informales, desde abajo, a nivel técnico. Esto se debe a la competencia política de las instituciones, tanto de recursos como de electores. Así a nivel superior dominan las relaciones institucionales, mientras que a nivel de base dominan las personales.

10. Esta ha sido una razón esgrimida tanto por responsables políticos de municipios pequeños de Andalucía como por el metropolitano de Badalona, considerándolo como un obstáculo para conseguir recursos y redes de influencia política.

* A veces sucede que la falta de separación entre los intereses técnicos y políticos hace que vínculos formales no sean operativos en realidad.

* Muchos de los vínculos entre el sector del mercado privado y el público se limitan al traspaso de recursos y sólo se evalúan los resultados formalmente, derivándose exclusión para los más desfavorecidos.

* Las agencias proveedoras de servicios de reciente creación son más flexibles que las ya consolidadas, las cuales tienen más cultura organizacional y dependen de la solidez de su estructura.

* Se ha producido trasvase de metodología y tecnología social como resultado de formar parte de algunas redes concretas, por ejemplo de NOW.

* Los vínculos nacidos entre municipios de tamaño no muy grande, suponen un ejemplo innovador de cómo adaptarse a un contexto socioeconómico cambiante y globalizado siempre que exista democracia económica en los mismos.

* Los municipios más organizados acaparan a través de los vínculos la mayoría de los recursos públicos.

* El peso del personalismo es muy fuerte en la mayoría de las redes locales, suponiendo problemas para la continuidad de la red cuando falta el líder.

* Es difícil valorar el efecto de los vínculos sobre el desarrollo local. Hay zonas en las que la proliferación de redes ha supuesto un cambio político, pero también falta de participación ciudadana respecto a la situación de partida, aunque han aumentado los recursos económicos disponibles.

* A pesar de que pueden existir vínculos formales de relación entre agentes sociales, cuando no existen previamente condiciones para la concertación de políticas generales de empleo, difícilmente se puede integrar el asesoramiento. Esto supone que algunos de estos acuerdos no sean más que una forma de delegación de recursos del gobierno a los agentes sociales, constituidos en grandes organizaciones que se distribuyen los

fondos y aplican sus políticas sin que lleguen a veces a los más necesitados, sean PYMES o desocupados.

* La mayor parte de los vínculos entre instituciones y agentes sociales a nivel nacional han servido para legitimar políticas globales. A veces, como ha sucedido con el PER, esto supone alejamiento de las propuestas nacidas de los grupos de base, lo que repercute en la calidad de las políticas de gestión de servicios.

* Para los usuarios resultan más eficaces los vínculos informales, pues aportan agilidad y rapidez a la gestión y ayudan a la transparencia, más que los formales-oficiales. Una excepción la constituyen aquellos servicios en los que se da una integración entre varios proveedores, se requiere entonces formación para los técnicos que anime el contacto personal y las relaciones de grupo primario, para facilitar que trabajen en común técnicos de instituciones que se consideraban rivales y que existan fórmulas de participación de los usuarios que garanticen la calidad del servicio.

* Para los desempleados los vínculos sirven sobre todo para que parte de ellos no caigan en el desempleo de larga duración, pero no tienen mucho peso cuantitativo para los que están en situación difícil. Sólo las experiencias planteadas desde una perspectiva ideologizada y con un liderazgo inicial tienen un papel cualitativo, y son pocas las que existen.

* Sucede que a veces los parados más necesitados son utilizados por estructuras de los servicios como medio de mantener subvenciones o actividad que no siempre se justifican. Por ejemplo, algunos casos de gestión paralela de formación dentro del Programa de Renta Mínima de Inserción, que fomentan la cronicidad de los clientes.

* Los grupos más débiles ante el empleo, los más marginados, tienen más dificultad para organizarse e insertarse en redes. Los que llegan a organizarse, lo logran mediante el liderazgo de personas de fuera del grupo y tienen el filtro de las otras organizaciones, que a veces son competidoras respecto a recursos y acceso a las redes con empresarios.

5. LA EVALUACION DE LOS SERVICIOS.

5.1. INTRODUCCION.

El asesoramiento entendido como un "proceso" no ha sido incorporado a la práctica institucional por parte de los que se ocupan de la gestión de las políticas de empleo hasta hace relativamente poco tiempo. En gran parte ello ha sido debido a la enorme cantidad de desempleados a los que se debe atender y a las inercias burocráticas existentes. Siendo insuficientes los recursos disponibles, no siempre estaba clara la necesidad de emplear parte de los mismos en programas de evaluación. A esto se suma, en el caso de los servicios públicos, la necesidad de medir el grado de eficacia en el pago de las prestaciones por desempleo, que es hoy en día una de las principales prioridades del INEM.

La actual reforma emprendida, por parte del Gobierno, de las relaciones laborales y del INEM supone la necesidad de una nueva forma de gestionar y coordinar los recursos, en la que la evaluación de las propias políticas y de las entidades colaboradoras en razón a sus resultados parece que ocupará un papel importante⁽¹⁾.

Todo ello ha supuesto que hasta el presente la evaluación del asesoramiento como proceso sea poco frecuente, siendo las instituciones públicas vinculadas con los procesos de formación-orientación-inserción las que han manifestado mayor interés por conocer los resultados de las acciones emprendidas.

1. Entrevista con el Director General del INEM (Abril 1994).

La posibilidad de cofinanciación de las acciones con fondos de la Unión Europea ha sido un factor de animación hacia la evaluación, habiéndose llevado a cabo seminarios y trabajos entre el Gobierno Central y las Comunidades Autónomas para ir incorporando "una cultura de evaluación" en el sentido indicado por los organismos comunitarios: *"es necesario disponer de elementos necesarios para evaluar los impactos socioeconómicos de las intervenciones comunitarias. Los procesos de evaluación deberán basarse en los principios de cooperación y transparencia, comunes a todos los aspectos de la reforma"*(²). Han sido los reglamentos de los Fondos Estructurales los que más han influido en los objetivos y condiciones que debe reunir la evaluación de las acciones cofinanciadas, señalando la dirección más apropiada para las distintas acciones en el terreno del asesoramiento hacia el empleo, sea éste dependiente o de otro tipo(³).

5.2. LOS PROMOTORES DE LAS EVALUACIONES.

Los promotores son de distinta índole: a nivel del Gobierno Central, el Ministerio de Educación y Ciencia (MEC) tiene las competencias de la Formación Profesional reglada de los jóvenes y de la formación básica de adultos en aquellas Comunidades Autónomas en las que esta competencia aún no ha sido transferida. El MEC es el responsable administrativo de la reforma de la formación profesional, en la que se hace una apuesta por la mejora de la calidad de la misma y por la necesidad de articular acciones que supongan la inserción de los jóvenes en el mundo laboral, planteándose dentro de esta reforma una más estrecha colaboración con el Ministerio de Trabajo-INEM. Por ejemplo, el Ministerio de Educación ha propiciado la evaluación cualitativa de proyectos de carácter innovador acogidos al programa PETRA de la Comisión(⁴), con la finalidad de incorporar los

2. Reglamento de los Fondos Estructurales, art. 6 R/2052 y art. 26 r/4253.

3. Para una información mayor a este respecto ver PLANAS, J. y GARCIA, M. "Méthodologie pour l'évaluation ex-post des programmes operationnels co-financés par le Fonds social Européen". Informe demandado por la Unidad Coordinación-Evaluación del FSE. Oct. 1991.

4. PLANAS, J. (1991). "Programa de evaluación, apoyo y análisis de los proyectos del Programa Europeo PETRA en España: propuestas para la Reforma Educativa".

resultados positivos de la evaluación realizada a la reforma educativa que se está llevando a cabo.

El Instituto de la Mujer, a nivel nacional, también en colaboración con el INEM, ha puesto en marcha programas de evaluación de acciones positivas e iniciativas llevadas a cabo en el terreno del asesoramiento a mujeres desempleadas⁽⁵⁾, con la finalidad de incorporar variables cualitativas al análisis de resultados, que los estudios de género aportan a las evaluaciones convencionales.

Por otra parte, el INEM, responsable de la gestión de las políticas de empleo del Gobierno Central, no hace evaluaciones generalizadas sobre la aplicación de sus políticas de asesoramiento. Desde Madrid se hace un seguimiento de la gestión, pero no una evaluación sistemática, salvo de determinados programas, como es el caso del programa de formación de Escuelas Taller y Casas de Oficio⁽⁶⁾.

A nivel local las Direcciones Provinciales del INEM llevan a cabo prácticas heterogéneas a este respecto. Una vez más hemos encontrado que ha sido en la Dirección Provincial de Barcelona, de las dos áreas estudiadas, donde se han realizado algunas experiencias de evaluación de programas de asesoramiento⁽⁷⁾, que suponían un proceso de análisis de los datos del organismo por parte de investigadores ajenos a la institución, además de hacer el seguimiento correspondiente a la gestión por objetivos que se realiza en los propios servicios.

5. FACTAM, S.L. (1990). Informe sobre el estudio "Análisis y Evaluación del Método de técnicas de Búsqueda de Empleo (MABEM)". Instituto de la Mujer. Madrid.

BLANCH, J.M. (1992). "Criterios de evaluación de programas formativos para mujeres en paro". Forum IRIS. Bruselas.

BLANCH, J.M. et al. (1993). "Informe de evaluación. Fase piloto. Plan para la promoción del empleo femenino". INEM, Instituto de la Mujer, Corporaciones Locales y Fondo Social Europeo. Barcelona.

6. Ver al respecto el capítulo 2.

7. BLANCH, J.M. y Albarea, M. (1987). "Informe INEM B-86, vol. I. Planes ocupación". INEM. Barcelona.
BLANCH, J.M. y MARTIN, C. (1987). "Informe INEM B-86, vol.II. Formación ocupacional". INEM. Barcelona.

BLANCH, J.M. y SALLERAS, M. (1987). "Informe INEM B-86, vol.III. Usuarios." INEM. Barcelona.

Los Gobiernos Autónomos, a partir de los años noventa y especialmente tras el traspaso de competencias del INEM en materia de formación, han incorporado prácticas de evaluación cuantitativa a la gestión de los programas. La Comunidad Autónoma Andaluza también ha realizado proyectos de evaluación de sus departamentos de promoción de empleo (UPES), con el interés de conocer el grado de eficiencia y eficacia de las mismas, debido a la heterogeneidad existente en su funcionamiento.

En lo que se refiere a programas enmarcados en el campo del asesoramiento tipo "coping", no hemos tenido acceso más que a evaluaciones cualitativas realizadas por parte de algunos investigadores a nivel personal⁸), aunque en el caso de la Comunidad Autónoma de Cataluña se ha realizado evaluación del programa de Renta Mínima de Inserción Social.

Por parte de los municipios, en cuanto a sus servicios de asesoramiento, no se hace evaluación, sólo, en el mejor de los casos, se realiza seguimiento de las actividades cuantificando las acciones y sus resultados en términos de inserción directa. Sólo aquellas corporaciones locales implicadas en iniciativas europeas, como el programa NOW, hacen evaluación, siempre que el gasto no recaiga sobre ellas mismas, por lo que se hace en colaboración con otras instituciones que están interesadas en la evaluación.

El resto de los agentes que intervienen (sindicatos, empresas colaboradoras de formación, asociaciones, etc.) suelen realizar un seguimiento de las acciones para obtener resultados cuantitativos. Asimismo están interesados en la evaluación en la medida en que sus resultados les pueden ayudar a justificar las peticiones de fondos para realizar nuevas acciones.

8. IGLESIAS FERNANDEZ, J. (1992). "Renta Mínima de Inserción: un caso de beneficencia pública". Publ. Cuadernos de Economía, Vol. 20, nº57-58 Enero-Agosto.

5.3. ¿QUE SE PRETENDE MEDIR, POR QUE Y QUE MEDIOS SE EMPLEAN?

Hemos señalado en el apartado anterior lo escasas que son las evaluaciones que versan sobre procesos completos, es decir, que implican desde la toma de información a la inserción pasando por la formación y la orientación.

Por lo tanto, distinguiremos entre evaluaciones de programas que implican a todo el proceso y las que implican a una sola acción, generalmente formativa.

Para cualquiera de los dos casos analizaremos los siguientes aspectos:

- a. Cuáles son las racionalidades explícitas que intervienen en el proceso evaluador para establecer los paradigmas de calidad.
- b. Cuáles son los aspectos que se evalúan realmente, pues ellos nos ayudan a entender los verdaderos intereses existentes en el proceso evaluador.
- c. Qué correspondencia existe entre los objetivos explícitos de la evaluación, las metodologías empleadas y los resultados.

Parece ser la Administración, si hay que juzgar el interés en razón de hacer efectivos procesos de evaluación, la más "interesada". Sin embargo también se realizan evaluaciones desde otras perspectivas y por agentes distintos a la Administración, como es el caso de las universidades, que pueden actuar por iniciativa propia o por encargo.

En razón a los programas propuestos, las acciones evaluadoras, en cuanto a su contenido, se podrían clasificar según la racionalidad imperante en el proceso.

Básicamente existen dos tipos de "racionalidad" en el análisis evaluador:

- La racionalidad técnico-analítica, que es funcional respecto a la organización que encarga la evaluación, reproduce los esquemas y

trata de medir el grado de adhesión a los planteamientos técnicos existentes en los objetivos de la acción.

- La racionalidad dialéctica, que es innovadora e involucra a todos los agentes implicados en el proceso, aportando perspectivas de cambio.

Entre los proyectos de evaluación examinados, atendiendo al tipo de perspectiva empleada, hemos encontrado los siguientes tipos:

5.3.1. EL ENFOQUE TECNICO-ECONOMICO.

Es el más habitualmente utilizado por la Administración. Existe tradición de aplicación a los programas de formación, diferenciándose unas evaluaciones de otras en razón de los métodos empleados para medir la eficacia y la eficiencia de las acciones, así como en el grado en que se reflexiona y se incorporan los resultados.

El paradigma de lo que se entiende en este caso por buena evaluación sería:

"Aquella capaz de ser aplicada a los instrumentos de formación, inserción y reinserción, teniendo como objetivo analizar el impacto de los programas en razón de su eficiencia y eficacia económica para mejorar las políticas públicas, creando cultura de evaluación. La lógica de la evaluación es entendida como un proceso de aprendizaje efectuado a lo largo del proceso que va más allá de la monitorización y control de las acciones, al incorporar los resultados obtenidos del proceso de análisis de la eficiencia y eficacia de la acción"⁽⁹⁾.

Este concepto de evaluación es el que ha animado a las realizadas en el marco de los Programas Operativos del Fondo Social Europeo y se aplica en Cataluña desde 1990 por parte de la Generalitat.

9. Esta definición es la utilizada en el informe realizado por PLANAS, J. y GARCIA, M. (1991). "Méthodologie pour l'évaluation ex-post des programmes operationnels co-financés par le F.S.E." por encargo de Dción. Gral. de Empleo, relaciones industriales y asuntos sociales de la Comisión de las Comunidades Europea. Este informe es un claro ejemplo de una metodología correspondiente a la racionalidad técnico-económica.

Andalucía ha iniciado este proceso más tarde, ya que también obtuvo más tarde las competencias en materia de formación. Hasta ahora las acciones formativas eran evaluadas de forma poco sistemática, sólo a partir de apreciaciones cualitativas de los técnicos. En el curso 1993-94 se ha sistematizado el proceso evaluador contando con un "Plan de evaluación de los programas de formación ocupacional" que ha sido inspirado por una metodología común desde Madrid (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social), en el afán de seguir las directrices comunitarias y abundar en la animación de una "cultura de la evaluación" en las distintas Comunidades Autónomas.

A diferencia de lo realizado en Cataluña, donde las acciones formativas han sido evaluadas ex-post, en Andalucía se apuesta por la evaluación "durante" y ex-post. Para ello se han construido una serie de indicadores, que en el documento presentado a los responsables políticos quedan poco definidos⁽¹⁰⁾.

Las metodologías que se usan desde la perspectiva cualitativo-positiva están motivadas por esta racionalidad. Lo importante son los hechos, de ahí que la encuesta cerrada sea el instrumento utilizado con los implicados en el proceso, sólo en pocas ocasiones acompañado de entrevistas para "entender" el significado de los hechos.

La encuesta cerrada es un instrumento que sirve para medir cuantitativamente (distributivamente) el grado de adhesión a los planteamientos del que la realiza, en este caso técnicos por encargo de la Administración, no permitiendo deducir cuáles son las posibilidades de cambio desde la perspectiva de los implicados en el proceso: técnicos, responsables políticos y usuarios, ya que las posibles respuestas están cerradas en el cuestionario. Se tiende a realizar una simplificación ingenua de la realidad en pos de la funcionalidad, quedando al final, en muchos casos, sólo una valoración económica insuficiente⁽¹¹⁾ de los procesos.

En resumen, este enfoque ofrece los siguientes pros y contras:

10. CONSEJERÍA DE TRABAJO DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA. (1993). "Plan de evaluación de los programas de formación ocupacional".

11. Insuficiente porque se parte de un planteamiento muchas veces "economicista".

Los Logros:

- La producción de resultados simplificadores y en tal medida fácilmente utilizables en la gestión técnica.

Los Problemas:

- No siempre existe coincidencia entre los objetivos explícitos y los reales del organismo o agentes responsables de la acción. Pueden existir objetivos políticos tras una acción formativa, como por ejemplo detraer personas de los registros de parados, distribuir fondos a agentes sociales, justificar otra parte del proceso en la que se inscribe la acción formativa (por ejemplo el Plan de Empleo Rural), distribuir fondos a nivel local con finalidad de rentabilizarlos políticamente,... etc.

- Cuando existe coincidencia entre los objetivos explícitos y los reales debe adecuarse un sistema de recogida y validación de información que permita conocer la realidad del proceso. De ahí que la predisposición a colaborar por parte de los agentes así como la metodología utilizada tengan un papel fundamental, que no siempre se contempla en esta modalidad evaluadora.

- Lo medido no siempre se ajusta a lo que los usuarios esperan, lo más que se plantea es realizar dentro del cuestionario preguntas sobre el grado de satisfacción de la acción, lo que no deja de ser difícil de interpretar a partir de respuestas cuantitativas, pues las razones de la satisfacción o no con el proceso están vinculadas a un gran número de factores que a través de una pregunta cerrada no pueden ser percibidos.

5.3.2. EL ENFOQUE TECNICO-PSICOLOGISTA.

Este enfoque sí bien trata de medir el grado en que un determinado programa forma profesionalmente (técnicamente), el porcentaje de inserción laboral obtenido, así como los cambios operados en los usuarios a partir de la participación en el programa, se focaliza en el análisis longitudinal predictivo de determinadas variables psicosociales con respecto a la ocupación laboral postprograma.

Este tipo de enfoque en la evaluación ha sido aplicado fundamentalmente en Barcelona a instancias de la Dirección Provincial del INEM (Blanch, J.M. et alter, 1987) a parados de larga duración y en especial a programas dirigidos a mujeres, tanto de ámbito provincial como, más recientemente, a la iniciativa comunitaria NOW de ámbito nacional, habiéndose realizado hasta la fecha dentro de esta iniciativa la fase piloto evaluadora de los proyectos NOW y PROA en la provincia de Barcelona⁽¹²⁾.

Partiendo de las variables psicosociales de los desempleados, se trataría de establecer mecanismos de intervención que vayan más allá de los enfoques situacionales que ponen el énfasis en la dinamización del mercado laboral, la formación y la especialización de las personas demandantes de empleo o de las medidas antidiscriminación negativa, tratando de entrar además en la mejora de los perfiles psicosociales de los desempleados.

La evaluación se entiende desde esta perspectiva también como un proceso en el que a través de una metodología cuantitativa (cuestionarios cerrados) se trata de ir midiendo los cambios en los perfiles psicosociales que se observan a lo largo del proceso. Para ello se realizan encuestas a las usuarias⁽¹³⁾ al comienzo del proceso, en la última semana del programa y se recurre al sistema informático del INEM para hacer un seguimiento de la situación laboral de las mismas a los 4 y a los 8 meses, pudiéndose verificar si la persona está empleada o no y cuales son los cambios sufridos en su situación durante este periodo. También se realizan encuestas a los profesores de las acciones formativas.

Los Logros:

- La incorporación a las acciones de asesoramiento y al análisis de las mismas de los aspectos psicosociales supone un avance en relación a los modelos basados sólo en la racionalidad económica. Esto es especialmente

12. BLANCH, J.M. et alter. (1993). "Informe de evaluación. Fase piloto. Plan para la promoción del empleo femenino". Op. Cit. En este informe se hace una presentación del subprograma del método de evaluación basado en el análisis longitudinal sobre una muestra de 2.000 mujeres, sobre un universo de 10.000 que han participado en las experiencias. Se anuncian asimismo encuestas a políticos y técnicos.

13. Se realizaron encuestas a 300 usuarias.

importante para los colectivos o grupos con más dificultades para encontrar empleo, fundamentalmente las mujeres, donde la componente cultural de género tiene un peso importante en las actitudes y motivaciones respecto al trabajo en el mercado.

Los Problemas:

- A pesar de que se dice que se hace una medición de los componentes socioestructurales (mercado de trabajo, marco jurídico,...), las habilidades técnico-formativas, la dimensión humano-subjetiva de la formación para el trabajo y las sensibilidades y estilos diferenciados en cuanto a género, apostando por "*la necesidad de abordar la formación de las mujeres siguiendo criterios no sólo cuantitativos (actividad, empleo, desempleo, representación en distintos sectores..), sino también cualitativos atendiendo a los fundamentos y los fines, los medios y los modelos (unisex, androcéntrico, feminista...) de la formación y la inserción*"⁽¹⁴⁾, sin embargo, en realidad se hace mucho hincapié en los aspectos motivacionales individuales y poco en los estructurales y profesionales, según se desprende de los cuestionarios empleados.

- El tipo de instrumentos metodológicos utilizados para establecer la "disponibilidad" para el trabajo en el mercado de las usuarias es un limitante. Una vez más se impone la racionalidad técnica, aunque ahora desde la perspectiva psicologista. En realidad lo que se mide es el grado de interiorización de las propuestas derivadas de la lógica técnico-administrativa, mediante la realización de una encuesta cerrada. Hay debates pendientes, que se refieren a la estigmatización social de determinados grupos e incluso sobre la visión de las mujeres sobre cómo desean que sea su vinculación con el trabajo, que quedan excluidos.

14. BLANCH, J.M. (1992). "Criterios de evaluación de programas formativos para mujeres en paro". Op. cit.

- Tratar de utilizar metodologías cuantitativas para variables cualitativas hace que los resultados a veces sean contradictorios y no exista siempre la posibilidad de ser explicados⁽¹⁵⁾.

5.3.3. EL ENFOQUE DIALECTICO-POLITICO.

Los dos enfoques analizados anteriormente se basan en la "racionalidad" de los agentes que intervienen en el proceso, partiendo siempre de la perspectiva técnico-administrativa que se impone a los mismos. En ellos no hay posibilidad de detectar las distintas racionalidades de los implicados en el proceso de asesoramiento y la necesaria eficiencia de la intercomunicación para dar una información-formación-orientación que permita adaptarse a una determinada estructura económica en la que el desempleado/a tendrá que operar y en una coyuntura (contexto) socioeconómica concreta que cambia rápidamente.

Hemos encontrado muy pocas evaluaciones que partan de un paradigma que considere el asesoramiento como un proceso que permita mejorar el desarrollo personal de forma que aumente la "plasticidad"⁽¹⁶⁾ para adaptarse a una vida laboral cambiante.

Quizás lo más aproximado a este tipo de evaluación venga a partir de la evaluación cualitativa realizada, por encargo del Ministerio de Educación y Ciencia⁽¹⁷⁾, sobre los proyectos innovadores que se sitúan en el tránsito de la vida escolar a la vida activa, dentro del programa PETRA (proyectos del periodo 1989-90). Se han evaluado cualitativamente los aspectos innovadores, partiendo de la propia autoevaluación de los implicados, pues *"al no existir otros modelos <normales> innovadores, no*

15. Como por ejemplo ocurre en el caso de un 18-20% de las mujeres que manifiestan estar muy satisfechas y que sin embargo no logran insertarse profesionalmente (véase estudio citado en nota anterior). No se tiene en cuenta el significado que para las mujeres tienen los conceptos utilizados en los cuestionarios.

16. Respecto al concepto de "plasticidad" en el asesoramiento ver VÄHÄMÖTTÖNEN, T. and KESKINEN, A. (1993) "A conceptual Framework for developing an activity-based-approach to career counselling", Publ. The International Journal for the Advancement of Counselling.

17. PLANAS, J. (1991). "Programa de evaluación, apoyo y análisis de los proyectos del Programa Europeo PETRA en España: propuestas para la Reforma Educativa". Op. Cit.

tenía validez suficiente la evaluación externa que permitiera la comparación⁽¹⁸⁾. La finalidad de este proyecto evaluador se situaba en destacar los aspectos positivos de estos programas, difundirlos e incorporarlos a la reforma de la enseñanza profesional.

Otra forma de acercarse a la evaluación, desde la perspectiva dialéctica, parte de la racionalidad política cuando se trata de hacer una evaluación de los objetivos globales de un programa y de la funcionalidad que pueda tener para los que los desarrollan y con sistema regulador de la paz social. Es el caso de algunas evaluaciones cualitativas realizadas sobre programas de "Renta Mínima de Inserción"⁽¹⁹⁾ en Cataluña, o sobre el "Plan de Empleo Rural" o de determinados programas de asesoramiento y promoción de empleo en Andalucía⁽²⁰⁾.

En el análisis del caso de la Renta Mínima de Inserción, se resalta la gran ineficiencia existente debido a los "controles" administrativos⁽²¹⁾, a la creación de empleo limitada a las empresas vinculadas a la gestión del programa y el mayor gasto del presupuesto en retribuir a los técnicos que se ocupan de la gestión más que en los potenciales beneficiarios de los mismos. Las paradojas que se producen en estos programas asistenciales, a veces más animadores al "fraude" que a insertar a los desempleados, sobre todo debido al crecimiento del paro, la masificación y la competencia de nuevos grupos sociales (desempleados de clase media) con los marginados clásicos (madres separadas sin estudios, exdrogadictos, expresidarios, inmigrantes, etc.) hacen que el sistema se haya convertido en beneficiencia pública.

En este tipo de evaluación se parte de la perspectiva cualitativa y se trata de analizar las consecuencias de las acciones en términos de

18. PLANAS, J. (1991). Op. Cit.

19. IGLESIAS FERNANDEZ, J. (1992). "Renta Mínima de Inserción: un caso de beneficiencia pública". Op. Cit.

20. GAVIRA, L. (1993). Segmentación del mercado de trabajo rural y desarrollo: el caso de Andalucía. Ministerio de Agricultura Pesca y Alimentación. Madrid.

21. Se citan ejemplos de disfuncionalidad por la clasificación y la instrumentalización burocrática del programa.

rentabilidad social, es decir, tanto en cuanto al cumplimiento de los objetivos de eficiencia y eficacia económica como del significado social (distributivo) que pretenden cumplir y los efectos sociopolíticos que se derivan de los mismos, desde una racionalidad dialéctica de transformación de los sujetos.

La metodología aplicada se basa en la utilización de datos cuantitativos y entrevistas cualitativas o grupos de discusión. La ventaja de los métodos cualitativos es que no se impone la racionalidad analítica del técnico, sino que existe la posibilidad de descubrir no solo los "hechos", sino también "el significado" de las distintas acciones de los agentes que intervienen en el proceso de asesoramiento y tener en cuenta el valor "simbólico" de determinados aspectos del asesoramiento que desde la perspectiva cuantitativa es difícil de obtener. Todo ello se hace a partir del análisis estructural de los discursos de los agentes que intervienen: usuarios, técnicos y políticos.

Los Logros:

Muchos de estos análisis evaluadores no son encargados por ninguna institución, parten de la inquietud investigadora de algunos profesores universitarios, siendo radicalmente independientes al estar financiados por departamentos o programas que tienen como finalidad la investigación. Estos trabajos evaluadores desde la investigación tienen la ventaja de tratar las acciones de asesoramiento o los programas de formación-inserción desde una perspectiva más globalizadora.

Los Problemas:

- Normalmente no se profundiza en los aspectos psicosociales, al considerarlos como resultado y no como causa de la estructura desequilibrada del mercado de trabajo.

- No permite el análisis cuantitativo de la eficiencia y eficacia de los recursos empleados.

5.4. RESULTADOS DEL ANALISIS.

En resumen podemos aportar los siguientes hallazgos:

- No existe una "cultura de evaluación" generalizada, aunque empieza a ponerse en marcha una cierta dinámica en esta dirección.

- La Administración pública es en la actualidad la única que parece interesada en evaluar los escasos procesos de asesoramiento, aunque con limitaciones presupuestarias importantes.

- Los políticos manifiestan que las evaluaciones son muy importantes, pero no siempre las medidas políticas verdaderamente las promueven y/o facilitan. Los responsables técnicos expresan que las evaluaciones son muy útiles, pero a veces éstas pueden entrar en conflicto con sus áreas de poder o influencia. Los técnicos de base consideran que las evaluaciones son muy importantes, pero normalmente no tienen tiempo para realizarlas.

- Distintas entidades privadas, con o sin ánimo de lucro, realizan seguimiento y control de las acciones y programas, aunque la evaluación suele ser interna a la propia organización y en términos generalmente sólo cuantitativos.

- Frecuentemente, seguimientos y evaluaciones se realizan con la exclusiva finalidad de justificar la propia existencia, demostrar la propia utilidad o conseguir financiación y/o apoyo.

- La colaboración, para la evaluación, por parte de los agentes que intervienen en el proceso depende en gran medida de su posición estructural y sus intereses⁽²²⁾.

22. Lógicamente la predisposición a colaborar de los técnicos de la propia Administración es normalmente mayor que la de las empresas privadas colaboradoras, que llevan a cabo acciones de asesoramiento y cuyos fondos dependen de que demuestren que han sido eficientes y eficaces. Sin embargo, a veces, algunos técnicos de organismos públicos, en defensa de su posición de poder y su puesto, boicotean cualquier iniciativa externa evaluadora que pueda hacer peligrar su posición de privilegio.

- La incorporación de los resultados de las evaluaciones al proceso de asesoramiento es en general escaso, a veces impreciso⁽²³⁾.

- Se dan a conocer los resultados sólo cuando estos son favorables para la institución.

- Existe una pluralidad de paradigmas de lo que debe ser la evaluación a partir de las racionalidades que se implementen, llevando normalmente cada una de ellas asociado un tipo de metodología: racionalidad técnico económica/metodología cuantitativa, evaluación ex-post y durante; racionalidad psicosocial/metodología cuantitativa, evaluación longitudinal; racionalidad cualitativo-política/metodología cualitativa, evaluación global.

- Sería necesario abundar en formas de evaluación integradoras de los distintos paradigmas y metodologías por lo que sería útil realizar las evaluaciones por parte de equipos pluridisciplinarios independientes, aprovechando la experiencia investigadora existente en las universidades e Institutos de investigación, lo que abarataría los costes y daría mejores resultados.

23. En limitados casos hemos podido comprobar que los resultados de la evaluación hayan tenido aplicación concreta, en cuanto a corregir y mejorar el proceso. Esta etapa no siempre llega a realizarse, o bien resulta difícil precisar qué es lo que se incorpora, ya que por motivos políticos se oculta la información (a modo de ejemplo, citamos el caso de la evaluación de las Unidades de Promoción de Empleo (UPE) realizada por el Gobierno Autónomo andaluz, que hemos solicitado y expresamente se nos ha denegado, facilitándonos sólo la parte correspondiente a los resultados que el departamento en cuestión ha considerado pertinente. Tampoco hemos podido acceder a algunos programas de evaluación realizados por el INEM, como es el caso del correspondiente al Programa de Emprendedores).

6. IDEAS CLAVES Y RECOMENDACIONES FINALES.

Creemos necesario, para poder plantear algunas recomendaciones, partir de lo que consideramos el paradigma de un buen asesoramiento. La investigación que hemos realizado coincide en sus resultados con otras sobre el mismo tema, aunque desde distintos ángulos.

Tanto los resultados de la investigación desarrollada por el CEDEFOP sobre orientación profesional para jóvenes⁽¹⁾, como la realizada por Vähämöttönen y Keskinen⁽²⁾, coinciden en manifestar que no existe una fórmula específica de asesoramiento, sino que lo importante es dotar a los clientes-usuarios de "plasticidad"⁽³⁾ para que orienten sus necesidades. Estos autores también señalan que el asesoramiento profesional viene caracterizado por obedecer a una lógica racional, normativa y lineal. Pero la rapidez de la naturaleza de los cambios en la actividad, requiere de una nueva forma de asesorar que implica, dependiendo de las circunstancias del usuario, procesos lineales (por etapas) y no-lineales (regresiones,

1. CHISHOLM, L. (1994). "Determining the need for vocational counselling among different target groups of young people under 28 years of age in the European Community. Synthesis Report". Publ. CEDEFOP, Berlin; FERNANDEZ DE CASTRO, I. y ELEJABEITIA, C. (1993). "Determinación de la demanda de orientación profesional entre diferentes grupos destinatarios de jóvenes menores de 28 años en la Comunidad Europea (Proyecto nº 081093)". Publ. CEDEFOP, Berlin.

2. VÄHÄMÖTTÖNEN, T. and KESKINEN, A. (1993). "A conceptual framework for developing an activity-based approach to career counselling". Manuscript, the 2nd version. Nokia, Finland.

3. Utilizamos el concepto de plasticidad usado por VÄHÄMÖTTÖNEN, T. y KESKINEN, A. Op. cit.: "aumento de la capacidad individual respecto al cambio, el desarrollo y la habilidad para superar constricciones externas y los límites del entorno". Enfatiza la actividad del individuo y su habilidad para dar forma al entorno laboral y a sí mismo, de manera que los individuos y el trabajo se entremezclan en este concepto de asesoramiento.

paradojas, discontinuidades, aleatoriedad, contingencia). La intervención no-lineal descansa en su capacidad para romper el modelo diagnóstico-tratamiento, demasiado unidireccional (desde la visión del técnico a la del cliente-usuario) en la mayoría del asesoramiento profesional. Esto supone, como se señala en el estudio sobre los jóvenes, la necesidad de la *"práctica de un asesoramiento profesional holístico, afirmativo, personalizado, implicado en redes y proactivo"* además de participativo, construido en la relación interactiva entre técnico y usuario.

A este planteamiento teórico se agrega una nueva dimensión, esto es, que en vez de dirigirse a la mera intermediación para armonizar oferta y demanda de trabajo, hay que sumar otros contenidos al asesoramiento relacionados no solo con la educación, formación, ocupación o inserción, respecto a las peticiones de la demanda, sino con aspectos sociales específicos vinculados al entorno de los clientes-usuarios, para de este modo dotarles de "medios-herramientas" que les permitan desarrollar planes personales o proyectos de vida que respondan a su subjetividad y a su entorno y les permitan optar o no por formas atípicas de trabajo.

6.1. RECOMENDACIONES GENERALES.

A partir de este paradigma de lo que consideramos que debe ser el asesoramiento a los desempleados, trataremos de hacer algunas recomendaciones, que surgen de las conclusiones de la investigación, sobre cómo podría mejorarse el sistema de asesoramiento que existe, respondiendo en la medida de lo posible también a la pregunta ¿es viable cambiar a través del asesoramiento la situación de los desempleados y en especial los de larga duración?

- Actualmente, el propio equipamiento social, tanto en cuanto a recursos, como en cuanto a orientación de objetivos reales, viene condicionado por la política económica imperante, por los agentes económicos priorizados y por la perspectiva desde la que se plantean las relaciones laborales: bien en subordinación a los intereses de la gran empresa, o bien como un elemento dinamizador de los usuarios, tanto para la empresa como para los individuos y territorios en los que actúa.

- Como consecuencia de la política económica y la estructura de los mercados se está incrementando el desempleo estructural frente al friccional y no parece que se vaya a resolver con la mera expansión económica⁽⁴⁾. Además, desde 1984, proliferan formas atípicas de trabajo que generan desregulación y precariedad en el empleo, lo que la nueva reforma del mercado laboral ha contribuido a aumentar⁽⁵⁾, debido a la pérdida de control por parte de los sindicatos, consecuente a la enorme segmentación que divide a los trabajadores. Esta precarización es mayor en las áreas con más escasa demanda de puestos de trabajo como es el caso de Andalucía.

- A la situación de precariedad se suma la progresiva disminución de fondos para la cobertura del desempleo, lo que está incrementando los niveles de pobreza. En un reciente informe se estima que existen en España casi 8 millones de pobres, es decir un 18% de los ciudadanos son pobres, resaltando la relación entre paro y pobreza. En los últimos años, no sólo han aumentado las familias con desempleados, sino también aquéllas en las que ninguno de sus miembros tiene un trabajo, encontrándose los parados de larga duración en situación de pobreza muy grave.

Según Caritas, "El aumento del paro todavía no ha incidido notablemente en un incremento de la pobreza porque son las mujeres y los jóvenes las principales víctimas de la crisis ocupacional. No obstante, en los últimos meses han aumentado las peticiones de ayuda de los nuevos pobres de clase media, padres de familia entre 40 y 50 años que gozaban de un nivel de vida desahogado y estable y que han perdido su puesto de trabajo". Esta es precisamente otra de las características de la pobreza

4. ALBARRACIN, J. y MONTES, P. (1994). "El debate sobre el reparto del empleo". Ponencia presentada en las Jornadas de Economía Crítica, Valencia. Estos autores señalan que "Desde que se inició la actual onda larga del capitalismo al principio de los setenta, las fases de recuperación cíclica no han permitido absorber el paro acumulado en las recesiones y el crecimiento vegetativo de la población activa, por lo que los sucesivos momentos de auge se han alcanzado con niveles de paro cada vez más altos y en las recesiones el desempleo ha cobrado cada vez tintes más inquietantes".

5. Desde 1984 a 1994 se ha pasado del 16% al 47% la precarización en el empleo. "Esto supone el paso de algo más de 1 millón a casi 4,4 millones de asalariados en precario.... Si a esta cifra añadimos los sumergidos, los desanimados, los expulsados, los no contabilizados, las cifras pueden llegar a dar miedo" citado por IGLESIAS, J. (1994). "Del reparto del trabajo al reparto de la renta". Barcelona. Dactilografiado.

actual, que muchos de estos pobres son trabajadores a tiempo completo pero con remuneraciones que no superan el umbral de la pobreza⁽⁶⁾.

- Ante esta situación de progresivo avance del paro y la precarización del trabajo se están ofreciendo por parte de los agentes sociales distintas alternativas globales que pasan por el reparto de empleo y el reparto de la renta:

· Una línea viene representada por los que proponen una disminución de la jornada para repartir el trabajo, pero con una reducción sustancial de la remuneración de los trabajadores, con distintas propuestas según se trate de empresarios y políticos (reducción proporcional de jornada y salario) o de sindicatos y la izquierda en general (reducción menor de salario que de jornada a causa de los incrementos de productividad que la reducción del trabajo implica⁽⁷⁾).

· Una segunda línea viene representada por la propuesta del economista italiano Lunghini que propone repartir aquellos empleos que existen al margen del mercado de trabajo (dedicando más recursos a la educación, el medio ambiente,...), ya que para este autor el paro es endémico, no se ahorra trabajo, se ahorran trabajadores.

· La tercera opción parte de algunos investigadores de la izquierda española y europea y pasa por no repartir el empleo sino repartir la renta⁽⁸⁾.

No vamos a entrar en este debate aquí, por falta de espacio. Sólo quisieramos señalar que quizás sea posible una vía mixta, es decir soluciones que permitan el reparto del trabajo sin que supongan precarización, teniendo en cuenta la distribución del producto social obtenido a través de la productividad del trabajo con la ayuda de la

6. IGLESIAS, J. (1994). "Del reparto del trabajo al reparto de la renta". Op. Cit.

7. ALBARRACIN, J. y MONTES, P. (1994). "El debate sobre el reparto del empleo". Op. cit.

8. IGLESIAS, J. (1994). "Del reparto del trabajo al reparto de la renta". Op. Cit. y VAN der VEEN, R.J. y VAN PARIJS "Una vía capitalista al comunismo". Zona abierta, nº46-47.

tecnología. Consideramos muy importante subrayar, como A. Gorz⁽⁹⁾, los peligros de dualización que alberga el reparto de renta únicamente: ciudadanos de primera que serían los que tienen una relación con el mercado y de segunda aquellos que viven de las prestaciones sociales, sin ninguna socialización en ámbitos de solidaridad inter pares y presos de la publicidad y el consumo⁽¹⁰⁾.

- Después del análisis realizado, se pone en evidencia que una política centrada sólo en el asesoramiento no es posible que obtenga resultados positivos. Consideramos necesario para luchar contra el desempleo articular las políticas educativas, económico-sociales y laborales, que en la actualidad realmente no se vinculan en su gestión.

- Anteriormente hemos aludido a la necesidad de un planteamiento holístico, es decir, en la nueva situación el asesoramiento debe cubrir un proceso articulado que incluya tanto el desarrollo personal como el socioeconómico del desempleado. Debe asimismo permitir que los desempleados se involucren en el riesgo que implica un proyecto personal positivo, dotándolos de la capacidad de medir el riesgo y de la cualificación necesaria para estar abiertos al aprendizaje que les permita ir asumiendo el riesgo de la creatividad (aprender a emprender).

Sólo de este modo pueden los servicios de asesoramiento ayudar a solventar el problema del desempleo sin convertirse en un medio más de control social, dada la complejidad de situaciones existentes y la diferencias de acceso según grupos sociales y territorios.

- Ahora bien, el panorama actual no ayuda excesivamente a ello, debido a que se prima lo económico a corto plazo y se disminuyen los recursos para el asesoramiento, sin implicar en la financiación a las grandes empresas, que son las más beneficiadas.

9. Gorz, A. (1986). Los caminos del paraíso. Laia/Divergencia.

10. La experiencia del subsidio agrario en Andalucía no sólo tiene el inconveniente de la dependencia respecto del empleador, sino también la falta de socialización en ámbitos que impliquen valores que vayan más allá del simple consumo dirigido desde los medios de comunicación de masa.

El elevado volumen de parados hace que muchos queden fuera del asesoramiento profesional, de ahí la necesidad de articular ya desde la formación básica elementos que ayuden a los individuos a realizar su plan de vida, ofreciendo un continuum de posibilidades de formación y ocupación lo suficientemente flexible como para dar cabida a las necesidades de los desempleados de diferentes estratos sociales, favoreciendo medidas plurales: trabajo asalariado típico o atípico, autoempleo a tiempo completo o parcial, o bien empresas o empleo en mercados protegidos.

La gran descoordinación existente entre los servicios y el mayoritario planteamiento de estos hacia la intermediación es otro de los problemas que hay que enfrentar en este nuevo enfoque. Sería necesario realizar un importante esfuerzo por incrementar y mejorar los niveles existentes de coordinación y/o integración, no sólo vincular los servicios de orientación profesional en la formación reglada, con los de ocupación, más allá de planes formales, sino también los destinados a la creación de otras vías de empleo así como con los destinados a la protección social, pues esta protección es necesaria para los marginados y también para los desempleados, para evitar que lleguen a ser marginados.

- Creemos que, según los resultados de la investigación realizada, existen dos condiciones básicas, para un buen servicio de asesoramiento, que actualmente son muy deficitarias: la dotación eficiente y suficiente de recursos económicos y el control social sobre los mismos que evite nuevas formas de clientelismo institucional.

- En el nuevo contexto socioeconómico no está claro qué perfil específico debería tener un técnico para asesorar en una determinada dirección. Por ello quizás, dependiendo de las demandas de los usuarios, se requeriría en primer lugar de un cualitativista social que apoye y oriente hacia otros servicios más especializados (de apoyo psicológico, económico, de trabajo social,...) y esto sólo es posible si se está organizado en red.

6.2. RECOMENDACIONES PARTICULARES.

Respecto a los capítulos tratados anteriormente, sobre los tres temas de investigación concretos de esta tercera fase, podemos señalar, a modo de conclusiones y recomendaciones, los siguientes puntos:

6.2.1. Otras vías hacia el empleo.

* Rasgos estructurales y acceso:

- Se requiere de más y mejores recursos económicos y técnicos para desarrollar un asesoramiento que sea útil para las áreas locales, pues el mercado sigue expulsando parados y si no se actúa sobre ellos se convierten en parados de larga duración, encareciéndose aún más la rehabilitación socioeconómica. Las que hemos considerado "nuevas vías de empleo" están aún poco representadas en el campo del asesoramiento, salvo por la presencia de las oficinas de promoción de empresas no se da otro tipo de asesoramiento sistematizado en todas las zonas. Aunque hay experiencias singulares en el terreno del asesoramiento a grupos específicos y metodologías que implican un proceso longitudinal.

- La variable estructura socioeconómica incide en la capacidad de inserción en los distintos territorios en todas las modalidades. En la medida en que el modelo de desarrollo es más diversificado resulta más fácil integrar a los desempleados en nuevas vías que no supongan sólo precarización y deterioro social. En este sentido, la profundización de la especialización agraria andaluza incide negativamente, y en las áreas industriales, al perderse una parte importante de esta actividad industrial y especializarse en servicios, se empiezan a correr riesgos parecidos.

- La variable territorial también influye en las características de las entidades que proveen asesoramiento: existe mayor pluralidad en las áreas urbanas, aunque, por el contrario, en algunas rurales se han logrado coordinar más los servicios públicos existentes, surgiendo los mayores problemas en el suministro de técnicos cualificados de la zona con

capacidades de asesorar en su medio para el nuevo significado que tiene el trabajo y la formación, existiendo además riesgo de dependencia política.

- Para conocer realmente la eficacia del asesoramiento en las distintas áreas consideramos de gran importancia tratar de establecer claramente el espacio que está disponible para la creación de empleo, dependiendo de la estructura existente y la política económica que se lleva a cabo en cada área: este espacio es más reducido en las zonas rurales que en las urbanas y para unos grupos sociales más que para otros.

- Las iniciativas de autoempleo desarrolladas, debido a las características de la estructura económica, corresponden mayoritariamente al sector servicios. Esto las hace muy frágiles y dependientes de la coyuntura económica (falta tejido productivo que lo soporte dentro de la propia economía local).

- Dentro de estas otras vías son nuevas las empresas sociales de trabajo-formación, las propuestas para aprender a tomar riesgo para "emprender", las cualificaciones derivadas de la conservación de aspectos medioambientales y a servicios dirigidos a aumentar la calidad de vida, las empresas de asesoramiento especializado en canalizar fondos y las empresas de intercambio de trabajo. Las organizaciones no gubernamentales (ONG) con fines solidarios que están trabajando sobre asesoramiento para el empleo están desarrollando una labor importante con los grupos más necesitados (inmigrantes, jóvenes marginados, municipios y barrios deprimidos,...), suponen también nuevas vías de relación, formación y empleo no contempladas tradicionalmente⁽¹¹⁾. Todas estas fórmulas son todavía cuantitativamente poco representativas, pero sí lo son cualitativamente, sobre todo las organizaciones no gubernamentales (ONG).

- A pesar de la pluralidad de proveedores existentes, estos suelen concentrarse en los grandes núcleos urbanos y cuantitativamente son pocos los usuarios que pasan por servicios de asesoramiento hacia nuevas vías para el empleo (en general, haciendo una aproximación para nuestras dos áreas, el promedio total de consultas contabilizadas por los servicios de

11. El trabajo voluntario en estas organizaciones no remunerado no se considera como actividad en la Encuesta de Población Activa.

asesoramiento estudiados no alcanza al 3% de los parados y el de proyectos de autoempleo al 0,5%(12)). Hay que tener en cuenta que los recursos humanos de estos servicios son escasos y que los usuarios han de acudir directamente a ellos, no son captados, por lo que en otro caso posiblemente la cifra de usuarios potenciales podría ser mayor.

- Un número importante de parados, los de muy bajo nivel de formación, quedan excluidos de la vía del autoempleo formalizado o con asesoramiento, a pesar de que en los nuevos planes integrales, por ejemplo, se exige la inclusión de estos colectivos (como es el caso de los jornaleros agrícolas). La exclusión se refiere tanto a grupos como a zonas territoriales: los más fuertes tienen mejores y mayores posibilidades.

- Las otras vías hacia el empleo son sentidas por usuarios y técnicos como soluciones forzadas para salir del paro. La oferta de trabajo dependiente es muy escasa y ello les obliga a tener que buscar otras salidas.

- Son caminos impuestos por esta realidad y, a la vez, son soluciones limitadas. Por una parte no son válidas para muchos de los desempleados, debido a sus propias características. Por otra parte el mercado deja pocos huecos libres para el autoempleo.

- Sin embargo, algunos de los usuarios entrevistados reconocen que sin el apoyo del asesoramiento recibido difícilmente habrían podido abordar su proyecto de autoempleo.

* Papel de los técnicos:

- Es necesario incorporar a las entidades de asesoramiento modelos organizativos en red, que favorezcan las relaciones de comunicación integral dentro de la propia organización, con periodos de tiempos formalizados para la reflexión y la mejora de los productos que ofrecen, la

12. Este cálculo, basado en los datos recogidos en los servicios analizados, tiene un valor meramente orientativo. Las cifras corresponden a un umbral máximo que, posiblemente por su propia imprecisión, sea generosamente alto. Los valores reales de los porcentajes de consultas y experiencias, respecto al total de desempleados, probablemente sean en la realidad inferiores a los señalados.

figura de organización en red intercomunicada ("empowerment") se propone como ejemplo de alto rendimiento cualitativo para el cambio.

- La eficiencia de los recursos destinados al asesoramiento, depende de cómo se trabaje en los mismos para sacarles el mayor partido en términos de "plasticidad", teniendo en cuenta el espacio real (que le permite la estructura económica y política) que tienen para actuar. No es posible recomendar un modo específico de organizar los recursos pues depende de la cultura local organizativa y política, que varía mucho de unas zonas a otras. Pero la única norma recomendable es que se ha puesto de manifiesto que la orientación personalizada o en grupos homogéneos da siempre mejores resultados que la burocrática o la realizada a través de la intermediación de la tecnología.

- Además sería necesario partir del paradigma de "plasticidad" en cuanto a los resultados obtenidos para los desempleados. Esto es que, en un contexto socioeconómico de cambios rápidos, un buen asesoramiento debe ser capaz de dotar a los usuarios de herramientas que le permitan adaptarse de forma no dependiente a los cambios sucesivos y mejorar su ocupabilidad.

- En la orientación específica para grupos de parados con posiciones de ocupabilidad (capacitación-formación de acuerdo con las exigencias del mercado) y disponibilidad diferenciada resultan más eficiente las metodologías longitudinales interactivas entre técnico y usuario. Según se desprende de la investigación, aportan mejores resultados, en cuanto a satisfacción de los usuarios e inserción, pero requieren de una gran motivación por parte de los técnicos implicados en estos procesos, sobre todo cuando se trata con colectivos difíciles.

- El trabajo realizado sobre nuevas vías con colectivos difíciles, aunque escaso cuantitativamente (mujeres, minusválidos o personas en riesgo social), demuestra que el asesoramiento puede tener un valioso papel para la inserción, siempre que se implique a un personal técnico sensibilizado o se realice en grupos de ayuda mutua.

- Los técnicos necesitan formación, aunque el perfil de esta formación tiene que ver con las características del tipo de asesoramiento que ofrecen según la entidad en la que se ocupa, sin embargo debería

existir una formación generalista cualitativa implicada en el medio y proactiva que sirva de sustrato a la formación especializada sea psicológica, económica o social.

- No se puede asesorar proactivamente, ni tener la cualificación necesaria ni la motivación suficiente, si los técnicos se encuentran en una situación precaria y dependiente del poder político de turno. Se debería terminar con la situación de precariedad en el empleo de los asesores, controlar su trabajo por parte de los usuarios y reglamentar su acceso, para impedir que dominen los criterios de fidelidad política sobre los de eficacia.

- Es conveniente que los técnicos partan de una perspectiva estructural para provocar el cambio y no de la analítico-positivista que antepone los objetivos de la organización a los de la ayuda a la inserción del desempleado. Esto supone que el asesoramiento debe combinar en la relación técnico-usuario procesos lineales con procesos no-lineales, en ambos casos bidireccionales (ver capítulo 3).

- La tendencia a tabular a los usuarios según criterios taxonómico-administrativos está dando lugar a rigideces y exclusión de las políticas de asesoramiento y de las medidas sociales, favoreciendo a los que tienen una mejor posición en el mercado. Sólo se dotan simbólicamente algunas experiencias para colectivos con dificultades (minusválidos, mayores de 45 años...), lo que apenas sirve más que para justificar que se hace algo en el terreno social. Un ejemplo negativo de esto es la discriminación negativa de los que no cobran prestaciones por desempleo en los contratos de fomento de empleo y los planes de formación-inserción. Es recomendable pasar en el asesoramiento de la lógica racional-económico de algunas administraciones a la dialéctica en la que se encuentra el usuario del servicio, para evitar la exclusión.

- A pesar de la pérdida de trabajo que se da en la sociedad, está imperando el discurso de la centralidad del trabajo en todas las políticas sociales, esto lleva a culpabilizar de su situación a los que por circunstancias sociales o personales quedan fuera del mercado, utilizando recursos como tests psicológicos o de otro tipo para apreciar la disponibilidad para trabajar, según los requerimientos de la empresa, cada

vez más duros en cuanto a la relación trabajo-remuneración, sin conocer el medio en el que se generan las actitudes, ni plantearse como se vive el conflicto estructural que supone la relación capital-trabajo. En muchos discursos políticos sobre la necesidad de medidas activas se esconde frecuentemente una estrategia de ahorro y de clientela, esto ocurre también en otros países, como Inglaterra, según se desprende de algunas investigaciones⁽¹³⁾.

- La falta de conocimiento de la dinámica económica real local y de recursos suficientes de los técnicos de promoción de nuevas empresas hace que no exista orientación sectorial de los proyectos concretos, más allá de los estudios de viabilidad que proponen, debido a que no se ha trabajado suficientemente este campo en lo local por parte de las entidades de asesoramiento. Esto hace que no exista la posibilidad de ayudar a grupos de desempleados que quieren crearse una empresa pero no saben a qué se pueden dedicar. Por otra parte, esto también influye en que las experiencias exitosas sean frecuentemente imitadas, lo que llega a saturar sus posibilidades en el mercado. Sería conveniente crear observatorios locales del mercado para localizar "nichos" para las nuevas vías y promocionarlos, especialmente en Andalucía.

* En relación al papel del asesoramiento:

- Además de la inserción directa, el asesoramiento para las nuevas actividades produce una serie de sinergias beneficiosas para la economía local (contagio de actitudes positivas, empleo indirecto, incremento de la cultura emprendedora,...).

- La formalización de empresas sumergidas ha sido otro efecto generado por estas entidades de asesoramiento. Las ayudas económicas asociadas actúan como animadoras de la legalización de actividades informales. Aunque algunos entrevistados han subrayado que estas ayudas económicas, debido a su escasa cuantía y a los retrasos en su cobro, difícilmente "compensan".

13. DEAN, H. and TAYLOR, G. (1992). Dependency culture: the explosion of a myth. Publ. Gooby. London

- Otro efecto positivo del desarrollo de servicios de asesoramiento es la creación de ocupación para técnicos y administrativos en los propios servicios locales, lo que es especialmente interesante debido a la habitual escasez de puestos de trabajo cualificado de las áreas rurales. Ultimamente se ha potenciado el que los técnicos sean de las propias zonas, así como los proyectos a los que se apoya, pues se ha demostrado que no es rentable la importación de técnicos de otras zonas. Sin embargo, parece necesario que estén articulados a través de servicios especializados con los lugares centrales (Madrid, Bruselas), que cuentan con redes que facilitan el acceso a los recursos. Las organizaciones no gubernamentales de solidaridad tienen más dificultades de acceso a los recursos centralizados, por lo que se deberían contemplar sus demandas de una mayor descentralización de los mismos.

6.2.2. Los vínculos entre los servicios.

No es fácil realizar una valoración realista de los efectos generados por los vínculos, debido a los múltiples factores que intervienen. Podríamos decir que los vínculos son vías por donde circula información, dinero, experiencia, poder, tecnología,...etc. entre los proveedores de asesoramiento.

- En este sentido, el proceso que se abre en España al finalizar el monopolio del servicio público de empleo significa que legalmente, ésta es la novedad, hay que distribuir los recursos existentes entre una mayor pluralidad de agentes.

No hay mecanismos claros de control que permitan pensar que va a existir mayor calidad en la provisión de servicios sólo porque se diversifiquen, aunque en una sociedad de mercado, se argumenta, la competencia mejora los servicios. El problema es que cuando el propio trabajo depende de los resultados que los responsables de la distribución de recursos creen que se obtienen, es imperioso buscar estrategias que permitan garantizarse una clientela que asegure buenos resultados (los parados de larga duración no son muy adecuados), así como socios con experiencia y capacidad de obtener y difundir logros, para poder concurrir

juntos a la petición de nuevas subvenciones o recursos. Los resultados se miden en términos de ocupación o formación, sin entrar cualitativamente en el significado de los mismos.

Si con el sistema vigente hasta ahora ya quedan muchos desempleados excluidos de los servicios de asesoramiento, en el sistema competitivo, al que la nueva situación normativa conduce, la situación puede empeorar debido a que los vínculos serán más utilizados por los grupos sociales más organizados, los más fuertes y los más próximos a las fuentes de financiación.

Las zonas y los grupos más desfavorecidos, en cuanto a la falta de proveedores o de dinamismo social, coinciden, según hemos podido corroborar, con ser los más reacios a establecer vínculos que supongan cambios. A ello se suma la reticencia, en algunos casos, de los grupos más ideologizados, a utilizar los mismos canales (dinero público y financiación europea) que en otros lugares u ocasiones han sido instrumentados políticamente.

- En una realidad que aparece compleja en cuanto a sobre cómo asesorar y quién debe asesorar, debido a la pluralidad de intereses, entidades y métodos que intervienen en una localidad, los vínculos se establecen según afinidades de distinta índole, dominando los informales entre los técnicos.

No parece posible que los vínculos formales sirvan más allá que para conseguir recursos de distinto tipo, que se gestionan por separado si no existe un control de los consumidores de los servicios. Para que esto sea posible, se requiere de ciudadanos integrados y con plenos derechos, lo que no es el caso de muchos parados de larga duración, generalmente. Así las cosas, las organizaciones de afectados por el desempleo, siempre que sean democráticas, y las que se basan en la solidaridad de grupos de base, son las que pueden impulsar vínculos que resulten más útiles social y económicamente para un mayor grupo de individuos.

En el terreno de los vínculos formales en el ámbito público, los agentes sociales deberían de tener una papel más activo y próximo a los ciudadanos, tanto ocupados como desempleados, y a las pequeñas empresas.

descendiendo de los ámbitos centrales a los locales, articulando sus estrategias con las entidades locales ajustándose a los diversos contextos territoriales.

- Respecto a los dos grupos que en España son cuantitativa y cualitativamente más expresivos del paro de larga duración, los jóvenes con escasa o nula formación y los universitarios, apenas se ha actuado. Sólo mediante los COIE (Centros de Orientación, Información y Empleo, Fundación Universidad-Empresa) se ha realizado algún esfuerzo de vincular a varias instituciones.

Las asociaciones de tipo alternativo y los grupos independientes, así como algunos proyectos PETRA, son los únicos que se han ocupado de fomentar vínculos útiles para los jóvenes procedentes del abandono o el fracaso escolar.

6.2.3. Las evaluaciones de los servicios.

- Existe aún poca cultura evaluadora en España, aunque progresivamente se está incrementando. El principal problema es que, dado el carácter político o de competencia en el mercado que supone el asesoramiento en sus distintas facetas, los resultados de las escasas evaluaciones serias que existen no se socializan. A veces ni siquiera se incorporan a la práctica de la organización que realiza o encarga la evaluación.

Así, por ejemplo, la escasez de evaluaciones impide conocer las tasas reales de mortalidad de los proyectos de creación de empresas asesorados. Sólo conocemos que se está haciendo una evaluación del Programa de Emprendedores/as por parte del INEM de Barcelona actualmente, al que no hemos tenido acceso.

- En muchos casos la evaluación no es más que una justificación de que se ha realizado un proceso, de cara a una institución que financia. Son pocos los controles reales que se hacen por parte de las instituciones que financian acciones, respecto a cómo se realizan las evaluaciones. No siempre esto sucede por falta de interés u oscuras intenciones. A veces

sucede que los políticos se dejan llevar por la credibilidad que puede suponer un determinado status académico o profesional de quien realiza una cierta propuesta evaluadora, sobre todo si lo que se presenta es una evaluación cuantitativa de eficiencia y eficacia económica.

La racionalidad global o en el largo plazo, no siempre interesa a los políticos responsables de asignar el presupuesto para la evaluación, generalmente sus intereses están más en el corto plazo, las elecciones políticas suponen una validación a corto plazo, con lo que otros tipos de evaluación cualitativa y para el cambio se realizan sólo en contadas ocasiones y generalmente animados por factores o agentes externos, como es el caso de algunos programas dependientes del Fondo Social Europeo.

Las metodologías y los objetivos mediante los que se realiza la evaluación, por lo general, suelen coincidir con los de la organización que financia la acción y con los de la que la ejecuta. A veces se incorpora un especialista externo, generalmente universitario, para dar prueba de objetividad y así se esgrime en los discursos al hablar de los resultados de las acciones. Con esto no queremos decir que no se hagan evaluaciones objetivas, sino que la mayoría obedecen a los intereses de las organizaciones que las pagan y seleccionan al evaluador; entre las entrevistas realizadas, ha habido más de una afirmación en esta dirección.

- La racionalidad de los métodos cuantitativos utilizados es otro de los paradigmas para presentar la evaluación como objetiva, sin conocer realmente el proceso de obtención de datos y la ejecución de las pruebas de contenido difícilmente pueden ser representativos de la realidad.

Es necesario, desde nuestro punto de vista, incorporar a la evaluación métodos cualitativos que aporten la racionalidad del usuario a la evaluación, además de métodos cuantitativos o de test que distribuyen los resultados según la racionalidad de los evaluadores o del organismo que consensua el plan de evaluación. Además consideramos necesario incorporar la valoración global que implican las acciones en el área en el que se inscriben, más allá de la pura cuantificación ingenua de algunos tópicos, para ello se requeriría mecanismos evaluadores durante todo el proceso y al finalizar el mismo. Partiendo del paradigma de plasticidad y contrastando

las aportaciones y los cambios incorporados en los individuos y las áreas en las que se ubican las acciones.

Necesariamente, una vez más, el control social de estas acciones, realizadas la mayor parte de las veces con fondos públicos, debe estar en manos de los ciudadanos y los agentes sociales. En este sentido es importante que se socialicen los resultados reales de las evaluaciones y se articulen medios que impidan la falta de transparencia en los procesos y la doble medida (a veces ni siquiera esto existe): una para el público y otra para la organización.

6.3. RECOMENDACIONES FINALES.

Para concluir, queremos hacer unas últimas puntualizaciones. El cambio de orientación del asesoramiento, del trabajo como ocupación o empleo más o menos precario, es resultado de un modelo de relaciones sociolaborales determinado que ha incorporado la política a la gestión productiva, como ya señalara A. Touraine⁽¹⁴⁾. En esta sociedad postindustrial o de consumo que empieza a dar muestras de grandes desequilibrios se ha primado lo económico, es decir, la concentración de riqueza respecto a la distribución entre los individuos. La crisis fiscal de la que se acusa a los diferentes Estados supone en realidad una crisis social que enajena a los individuos de los recursos, aumenta la insolidaridad y promociona los valores individuales frente a los sociales, sin tener en cuenta que la suerte de unos repercute sobre la de los otros, a través de lo que supone el medioambiente y su destrucción y la enajenación de derechos civiles que vacía de contenidos a la democracia.

Desde la perspectiva del asesoramiento y en particular el orientado hacia las "nuevas vías" de ocupación, cada vez más parece necesario pasar a considerar a los potenciales clientes, usando la terminología de J. Ibáñez⁽¹⁵⁾, en vez de objetos domados (los privilegiados que son

14. TOURAINE, A. (1969). La sociedad postindustrial. Edit. Alianza. Barcelona.

15. IBÁÑEZ, J. (1994). El regreso del sujeto. Siglo XXI Edit. Madrid.

socializados para triunfar) y domesticados (los que están disponibles para lo que necesiten los domados), a sujetos que a veces habrá que formar en su subjetividad para aumentar su creatividad. En ello la gestión de los recursos económicos y sociales y su concreción en el trabajo tienen una enorme importancia.

Gasalla, un especialista en formación y orientación en recursos humanos de la empresa, asegura que es necesaria la anticipación a los hechos, que estamos pasando de la era de la información en este fin de siglo a la era de la bioeconomía y del conocimiento en el siglo XXI, esto requiere equipos de alto rendimiento donde los sujetos aporten su creatividad mediante la cultura del aprendizaje continuo: "*Las organizaciones son cada vez más lugares para cerebros, no para músculos*", lo que requiere un desarrollo estratégico del aprendizaje mediante el trabajo. Así propone que las nuevas cualidades que deben pedirse al técnico del futuro serían: "animal curioso, estratega, comunicador externo e interno, con sentido del humor, energizador generador de energía, gestor del tiempo, gestor del cambio. Todo ello bajo un esquema globalizador ético que suponga un equilibrio integral"(16).

Desde la investigación realizada durante estos tres años en EUROCOUNSEL consideramos pertinente hacer una reflexión sobre el propio asesoramiento. Partíamos del asesoramiento como un concepto que integra la información, formación, orientación e inserción. Ahora bien, se ha puesto en evidencia que los contenidos significativos del concepto de trabajo, paro, actividad o nuevas vías, son el resultado de determinados consensos sociales y estos consensos se orientan desde las posiciones de los que están mejor situados en la sociedad, desde el nivel macrosocial. Muchas de las formas atípicas de trabajo que son nuevas para los países centrales europeos, son viejas conocidas en las áreas locales de Andalucía, por ejemplo, sin que hayan sido objeto de atención.

Para legitimar estas nuevas formulaciones se utilizan entre otros, recursos técnicos que llevan a una fragmentación analítico-positiva.

16. GASALLA, J.M. (1994). "Las empresas como entidades de aprendizaje y desarrollo". Op. Cit.

captando sólo una parte de la realidad, lo que consolida aún más las posiciones de los más fuertes política y económicamente.

Si mediante el asesoramiento se trata de prevenir, paliar o sacar a las personas del desempleo para que obtengan mejores condiciones de vida y la mayoría de edad en la ciudadanía, es necesario partir del contexto social en el que se encuentra el individuo, de una perspectiva comunitaria-territorializada, la más próxima al individuo, que se está viendo seriamente afectada por la esfera macrosocial del mercado, que como señala Gorz, no es controlable por los ciudadanos. No en vano surgen nuevos problemas de grupos nacionalistas, populistas, xenófobos, expulsados de la posibilidad de socialización en una cultura que les permita descubrir realmente su identidad social.

La definición de lo local adquiere su sentido máximo al permitir que los individuos vinculados por lazos comunitarios controlen su espacio personal, social, territorial, económico y político, sólo esto constituiría una novedad que redunde en la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos. La solidaridad no es caridad, como se valora implícitamente, sino justicia social y es necesario aprenderla, para lo que se precisa socializar a los ciudadanos en sus ámbitos de vida cotidianos desde la familia, donde aún imperan fuertes conflictos de roles de género, pasando por el equipamiento social de educación y asesoramiento para el trabajo a nivel comunitario y de la sociedad global que compartimos con otras muchas personas marginadas de fuera de la Unión Europea.

ANEXO 1.

ENTIDADES QUE OFRECEN ASESORAMIENTO PARA LAS OTRAS VIAS.

En este anexo vamos a relacionar las entidades que de una manera u otra tratan de motivar, informar, orientar, apoyar psicológicamente, apoyar técnicamente en el proceso administrativo, apoyar económicamente, dotar de una infraestructura física a un desempleado/a o a una empresa, sea mercantil o cooperativa o de trabajo protegido. Ordenadas según las dos áreas de estudio son las siguientes:

A.1.1. Area de Badalona.

El Instituto Nacional de Empleo (INEM), directamente mediante el Servicio de Asesoramiento y Creación de Empresas (SACE), dedica un técnico en una de las tres oficinas de atención a los desempleados que posee en Badalona a un servicio de asesoramiento a personas que tienen la intención de crearse su propio empleo a través de la creación de una empresa asociativa, o bien, mediante la incorporación a una ya existente (sólo pueden beneficiarse de la capitalización del desempleo si se constituyen en empresa asociativa, según Ley de 22 de Junio de 1992). Esto se hace siempre que el proyecto sea "promovido, participado o cofinanciado por entidades u organismos municipales, provinciales o autonómicos" a través del programa ILE, facilitándole subvención financiera, subvención al puesto de trabajo estable, asistencia técnica y tramitación de la documentación. Asimismo

ofrece a los desempleados información, apoyo técnico y la posibilidad de capitalización única de las prestaciones correspondientes por desempleo.

También se asesora para el autoempleo, a partir de la derivación de agendas de búsqueda de empleo de otras oficinas o de programas específicos longitudinales (de itinerarios para la inserción).

Existe además un programa dependiente de una empresa municipal destinada a la gestión de la formación y la política activa de empleo municipal (Institut Municipal para la Promocio de la Ocupacio, IMPO) y del INEM en un programa concreto de asesoramiento destinado a hombres y mujeres (PROA), que es un programa de motivación para el empleo que puede derivar en autoempleo a través del programa "Emprendedores/as" - Iniciativas Locales de Empleo (ILES).

El servicio municipal IMPO, por su parte, tiene una unidad específica destinada a temas de autoempleo. El tipo de asesoramiento que se da en esta unidad es información sobre la tramitación, constitución, gestión de ayudas, así como de posible formación empresarial, remitiendo a los usuarios a los proveedores de formación en administración de empresas.

Se ha establecido una unidad de asesoramiento para el fomento de empresas, el "Centre Serveis Empreses", que gestiona, en colaboración con el Servicio de asesoramiento y creación de empresas (SACE) del INEM, la información, orientación y la ayuda técnica a nuevas empresas, especialmente de mujeres, a través del programa "ILE-Emprendedoras". Este programa proporciona: asistencia técnica, subvenciones económicas, redes transnacionales y asociaciones empresariales, publicación de materiales de información e instrumentos de formación, información de programas nacionales y comunitarios relacionados.

La Generalitat, a través de sus centros comarcales de orientación (no hay en Badalona), facilita la información sobre empresas que se ocupan de dar ayuda a los que pretenden crearse su propio empleo. Estas empresas favorecen una ayuda técnica sobre la viabilidad del proyecto, dónde conseguir ayuda financiera, un lugar donde ubicarse en tanto se ponen en marcha y capitalización para empezar a funcionar. Actualmente se está

trabajando en un juego pedagógico de formación para los emprendedores que fomenta la creatividad.

Especialmente interesante es la experiencia formativa llevada a cabo en Molins de Mar, localidad de la provincia de Tarragona, único de estas características en Cataluña, donde acuden jóvenes de toda la región. Se trata de un Centro de Iniciativas y Motivación Profesional, que propone una formación integral en la sociabilidad, el ocio y el trabajo a colectivos con dificultades. Se ofrecen cursos, en estancias de 12 días a 30 jóvenes, en los que se propicia la convivencia y la actividad constante de formación y convivencia. Se pretende motivar profesionalmente, enseñando a buscar trabajo, así como las posibilidades de autocupación mediante la técnica de simulación. Se trata de dar esperanza e ilusión por lo que se crea, conocimiento de en qué materias se puede actuar según la orientación personal y las aptitudes e introducir cultura de empresa, en el sentido de interiorizar las ventajas que tiene el crear y las relaciones humanas con otras personas en la empresa, frente al salario.

Otra nueva vía hacia el empleo iniciada por parte de la Generalitat, para colectivos con especiales dificultades de minusvalías psíquicas, es la "integración con soporte", así como "los centros especiales de trabajo" a los que se va a aplicar la metodología de la integración con soporte.

La Cámara de Comercio facilita gratuitamente información y formación en administración de empresas a los que se quieren constituir como empresarios.

Las Federaciones de Empresas Asociativas desde Barcelona proporcionan gratuitamente información para constituir una de estas empresas y a través de Fundaciones proporcionan formación empresarial específica.

Las gestorías privadas cumplen también un importante papel de información y gestión para la constitución de empresas, pero los que acuden a ellas suelen ser personas con cierta cualificación y/o con relaciones personales con los técnicos de las mismas.

Las entidades sin ánimo de lucro asimismo tienen un papel importante. La Fundación TRINIJOVE en el área de Barcelona ofrece asesoramiento a los

grupos de jóvenes que se quieren constituir como empresarios o autoemplearse como autónomos. Hasta hace un año proporcionaban información, estudios de viabilidad de proyecto, seguimiento, formación y apoyo a través del programa de formación de Casa de Oficios, convertido en vivero de empresas, donde se dota de locales y servicios a los nuevos empresarios, también formación en técnicas de gestión de PYMES para técnicos. Actualmente la Casa de Oficios, viveros de empresas, han pasado a ser competencia municipal y esta entidad ha derivado a "Barcelona Activa" algunos de los proyectos que inició la Fundación TRINIJOVE.

La iniciativa más interesante de este colectivo en el campo de la autocupación es la idea de poner en marcha "empresas sociales" de formación-trabajo que actúan en el mercado, destinadas a integrar a jóvenes o colectivos con problemas de marginación social. Cuando terminan el proceso de formación-trabajo los jóvenes quedan insertados como asalariados en empresas que actúan libremente en el mercado a través de las redes que la Fundación tiene establecidas con los gremios empresariales.

Otro de los servicios que ofrece esta Fundación es la formación de técnicos a partir de cursos y prácticas de gestión de pequeñas y medianas empresas (PYMES), financiados por la propia Fundación.

Actualmente está poniendo en marcha un centro de asesoramiento para la inserción, dirigido a la población acogida a la Renta Mínima de Inserción Social y la bolsa de trabajo que gestionan, así como para los alumnos de formación ocupacional. El objetivo es elaborar "planes de autocupación y de reubicación de identidad profesional en el mercado de trabajo".

Barcelona Activa es una sociedad privada municipal, dependiente del municipio de Barcelona. Aunque no está ubicada estrictamente en el término municipal de Badalona, consideramos de interés su inclusión dado el carácter metropolitano de este área y estar considerado como "*el centro de empresas modelo de España, no sólo porque fue el primero sino sobre todo por haber sabido rodearse de un equipo dinámico y muy cualificado y de una red de expertos que representan a la empresa, a la universidad y a diversas*

"instituciones públicas y privadas"(1). Se trata de un vivero, con un equipo de 30 personas, que alberga a 70 empresas en 86 módulos. El contrato con los nuevos empresarios prevee una acogida inicial de 3 meses para elaborar un plan de empresa, que una vez aprobado permite ampliar el alquiler cada seis meses, hasta un máximo de 4 años. Todas las empresas poseen servicios comunes y asistencia especializada de naturaleza jurídica, técnica, financiera y comercial. Hay 400 metros cuadrados destinados a un taller empresarial que proporciona locales para jóvenes desempleados que tengan un proyecto de empresa; son gratuitos por 11 meses y además de obtener un subsidio del INEM se les ofrece formación sobre creación y gestión de empresa, nuevas tecnologías y proyectos innovadores.

A.1.2. Area Campiña de Sevilla.

El Instituto Nacional de Empleo (INEM) en esta zona no tiene un dispositivo específico de asesoramiento en estas otras vías de forma generalizada en todos los municipios. Se aplican las iniciativas y los programas comunitarios que tienen carácter nacional, como es el caso del programa de pago único de prestaciones por desempleo, ILE y NOW, este último sólo en los municipios de la Mancomunidad de Municipios del Bajo Guadalquivir (Lebrija y El Coronil).

También proporciona información sobre el empleo público disponible.

La Junta de Andalucía tiene una serie de medidas destinadas al fomento de nuevas iniciativas de empleo: a través del programa de Unidades de Promoción de Empleo (UPE) y de los Agentes de Promoción de Empleo (ALPE), que concede a los municipios y que actualmente está en periodo de reconversión en unas nuevas entidades, los "Centros de Dinamización de Empleo", que ya están definidos legalmente(2), aunque no están operativos aún.

Las Sociedades Municipales de Desarrollo son las más dinámicas en este terreno, aunque dentro de nuestro área de estudio de forma

1. OCDE Y COMISION DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS, "Viveros de empresas y creación de empleo" Revist. Innovación y Empleo, nº99. Enero, 1994.

2. Decreto y Orden " " Boja de 5 de febrero de 1994.

diferenciada hay que distinguir las correspondientes a Carmona y El Viso del Alcor por una parte, de las de los municipios de Lebrija, el más activo, y El Coronil, ambos incluidos en la Mancomunidad de Municipios del Bajo Guadalquivir.

En estos dos últimos se va a iniciar un "Servicio Integrado de Empleo (SIE)", nacido del convenio INEM-Mancomunidad. Se trata de la puesta en marcha de un servicio integrado de asesoramiento según se planteaba como resultado de la consulta nacional de EUROCOUNSEL. En este servicio se realizará asesoramiento a desempleados en general, incluyendo la metodología experimentada ya con mujeres en la iniciativa NOW, que incluye itinerarios para la mejora de la ocupabilidad: motivación, formación, orientación e inserción, para aquellas personas que tienen posibilidad de desarrollar un proyecto de autoempleo, a través del programa "Taller de Emprendedores". Además a esto se suman los servicios de los departamentos de promoción económica, donde se les gestionan las ayudas económico-financieras y técnicas (ventanilla única de gestión de los programas nacionales y autonómicos).

Esta Mancomunidad de Municipios ha sido muy prolífica en el establecimiento de contactos y redes con los distintos agentes sociales, habiéndose beneficiado de un importante volumen de recursos para este fin. También en cada municipio se han logrado los recursos procedentes del programa UPE y UBIE de la Diputación Provincial.

Carmona y El Viso del Alcor poseen respectivamente una sociedad de desarrollo municipal. El Viso sólo tiene un agente de desarrollo local, contando para ello con la subvención de la Junta de Andalucía y de la Diputación Provincial (UPE y UBIE). En estas sociedades se ha seguido el procedimiento de hacer de "ventanilla única" para aquellos usuarios que tenían la idea de crearse su propio empleo. En la actualidad cuentan con el asesoramiento de una empresa dependiente de la Diputación Provincial en este terreno, aunque los resultados son muy escasos.

La Federación de Empresarios PYME-Andalucía, tiene en Carmona un gabinete de asesoramiento y formación para aquellos que pretenden constituirse como empresarios. En este gabinete se ofrece información sobre la constitución como empresa, así como asesoramiento financiero y fiscal.

La Federación de cooperativas FACTA proporciona información para la creación de empresas cooperativas y también formación y ayudas para la financiación.

La Asociación de desempleados PM40 es una asociación de parados mayores de 40 años, con implantación en cada provincia de Andalucía y en algunas otras Comunidades Autónomas. Se formó en Septiembre de 1993 y ya poseen una infraestructura en un local en Sevilla cedido por la Federación de Cooperativas. Ofrecen información a los desempleados que quieren crear su propia empresa, animando el desarrollo de proyectos propios de creación de empresas entre sus socios.

Las Cámaras de Comercio y Gestorías privadas cumplen funciones equivalentes a las descritas para el área de Badalona.

ANEXO 2.

UNA EXPERIENCIA EN LA SERRANIA DE
RONDA (COLECTIVOS DE ACCION
SOLIDARIA).

COLECTIVOS de
ACCION
SOLIDARIA

ESTUDIO DE CASOS:

TOMA DE PODER POPULAR,

UNA EXPERIENCIA EN LA SERRANIA DE RONDA
ANDALUCIA - ESPAÑA

COLECTIVOS de ACCION SOLIDARIA

I.- LOCALIZACION DE LA EXPERIENCIA

La Experiencia de Desarrollo Comunitario que vamos a analizar desde el punto de vista de la Toma de Poder, se sitúa en la Serranía de Ronda, que pertenece a la Comunidad Autónoma de Andalucía, en el Sur de España.

Se trata de una zona rural, formada por pueblos pequeños y casas aisladas, diseminados por la sierra, de difícil acceso por sus características montañosas y por la falta o mal estado de las carreteras. En total la población de toda la zona es de unos 55.000 habitantes repartidos en 22 pueblos, con una renta que está un 40% por debajo de la renta nacional. Está, además, rodeada de comarcas de renta más alta como la Costa del Sol, Guadalhorce o Campo de Gibraltar.

La economía de la zona es principalmente agraria, basada en pequeñas explotaciones familiares, fundamentalmente de subsistencia. Estas explotaciones se complementan con algunos jornales (trabajo temporal en grandes explotaciones) y con la renta del PER (Plan de Empleo Rural de la Junta de Andalucía que consiste en una pequeña renta del Estado a las familias jornaleras). Mucha gente de la zona trabaja como mano de obra sin cualificar en las comarcas próximas más ricas; la emigración es la característica que marca esta zona que no es atrayente ni crea expectativas a los jóvenes.

El nivel cultural es muy bajo; el índice de analfabetismo muy alto y muchos jóvenes "fracasan" en la escuela en lo que llamamos "enseñanza reglada".

La forma de ser y de entender la vida están basados en esquemas tradicionales, implantados por la autoridad de los mayores. Sólo parcialmente se va abriendo una crisis de valores en la juventud por la influencia de la televisión y de los emigrantes. Al mismo tiempo, la proliferación de familias que subsisten gracias al PER va creando una mentalidad pasiva y dependiente: "No merece la pena trabajar porque los beneficios son muy bajos y se gana lo mismo sin hacer nada con la pensión del Estado", al tiempo que se va degradando el tejido social por esta misma pasividad y por la cantidad de tiempo desocupado de la gente.

COLECTIVOS de ACCION SOLIDARIA

II.- DESCRIPCION DE LA EXPERIENCIA

1ª FASE

La Experiencia de Desarrollo Comunitario iniciada en Siete Pilas (Un pueblecito de la serranía) tiene su origen en el Centro de Educación de Adultos. En un primer momento, y durante casi tres años, el maestro del Centro comienza un proceso de formación, que abarca:

- Escuela con los jóvenes que provienen en su totalidad del fracaso escolar de la enseñanza reglada.
- Reuniones con los adultos, buscando la participación del mayor número posible de vecinos en la puesta en marcha del proyecto.

Son 10 horas diarias de escuela para jóvenes de edades comprendidas entre los 15 y los 20 años, y que se basa fundamentalmente en las directrices de la escuela de Barbiana de Lorenzo Milani y en la pedagogía productiva de Francisco Gutierrez. Se articula, por tanto, en torno a dos ideas:

- *Escuela participativa, que persigue en el alumno el desarrollo de procesos de concienciación y no de mentalización
- *Escuela para la solidaridad, buscando una formación integral.

A lo largo de todo este período, la escuela, de forma paulatina se va revelando como insuficiente:

- *La Escuela participativa se convierte cada vez más en una formación instrumental, al carecer de puntos de referencia válidos y concretos para los jóvenes (como podría ser, por ejemplo, el complemento de una actividad laboral)
- *La Escuela para la solidaridad se hace a través de la formación, es decir, desde la teoría, ya que no se crean situaciones concretas donde poner en práctica ese pretendido espíritu solidario (distinto sería el inculcar la solidaridad en un proceso productivo, donde hay elementos que se pueden compartir, que se pueden proyectar hacia un mayor número de personas)

Es una primera etapa que denominamos CONOCIMIENTO: el joven entra en contacto con la escuela, recibe información acerca de sus objetivos y los contrasta conjuntamente con el resto del grupo de alumnos y maestro.

COLECTIVOS de ACCION SOLIDARIA

A partir del año 1.986 en que España entra en la Comunidad Económica Europea, esta zona al igual que las demás zonas rurales del Estado, se ve envuelta en una serie de cambios vertiginosos debidos a las directrices socio-económicas impuestas por la CEE, y estos cambios afectan también a la Experiencia que analizamos como iremos viendo. En este sentido es importante subrayar lo que el ingreso en la CEE supone para el medio rural:

*Se hace mucho más difícil la supervivencia económica con la producción tradicional, fundamentalmente agrícola y ganadera.

*A la vez, se imponen nuevas vías de desarrollo basadas principalmente en el turismo, la artesanía y la producción de calidad.

*Por medio de los Fondos Estructurales de la CEE, llega mucho dinero a España, y en concreto a Andalucía, para el desarrollo rural, dinero que en la mayoría de las ocasiones no es aprovechado para potenciar un desarrollo real, que tenga en cuenta a la gente que vive en la zona, parta de los recursos propios de ésta y los aproveche.

*La gente del medio rural en general desconoce los cambios que se están produciendo; viven únicamente sus consecuencias como agentes pasivos, pero no intervienen en los procesos de cambio que se están poniendo en marcha y que les están afectando profundamente.

2ª FASE

Se pone en marcha la idea de completar la formación instrumental y la formación ocupacional, para dar un sentido mucho más integrador de la escuela, ocupando el primer aspecto de la formación las mañanas y el segundo las tardes.

La actividad laboral elegida es la agrícola, debido a que el único contacto que han tenido los jóvenes con el mundo del trabajo se relaciona con el campo. Inician dos pequeñas explotaciones de cultivos experimentales en la zona, que resultan un rotundo fracaso en lo que se refiere al aspecto estrictamente productivo, pero que articula de manera positiva el aspecto formativo en torno a tres ejes:

- * Ha cambiado profundamente la dinámica de la Escuela de Adultos: la formación instrumental se ha concretado sobre los trabajos que los jóvenes han venido realizando y esto les ha permitido hacer uso de sus conocimientos por primera vez fuera de la escuela (han de resolver problemas de aplicación práctica sobre su trabajo y esto incide de manera positiva en el desarrollo del pensamiento lógico-matemático).

- * La formación para la solidaridad entra en un segundo estadio, pues la posibilidad de una mínima producción ha puesto sobre la mesa la solidaridad en la práctica, y no en la teoría como hasta ahora se venía desarrollando.

- * La formación incide, por primera vez, en aspectos de tipo social: el maestro, durante este periodo, intenta invertir el



COLECTIVOS de ACCION SOLIDARIA

3a FASE

Todos los componentes de la Escuela de Adultos plantean la necesidad de poner en marcha una actividad laboral viable, dando un salto cualitativo: pasar de lo ocupacional a lo productivo, relacionando de manera cada vez más estrecha la formación y el trabajo.

Es en este momento cuando la Escuela de Adultos se subdivide en dos partes para intentar responder a las expectativas de los jóvenes:

- *Por las mañanas atiende a un primer grupo de jóvenes e incide sobre todo en la formación instrumental.
- *Por las tardes se convierte en centro de reunión del grupo de alumnos inmerso en la formación de un grupo de trabajo asociado.

Es un intento de crear una escuela que realmente responda a una formación integral que se puede calificar de:

- INSTRUMENTAL, los jóvenes pertenecientes al incipiente grupo de trabajo asociado consolidan y amplían sus conocimientos lingüísticos en base a la creación de una cooperativa (por las tardes, y juntamente con el maestro, leen y analizan la Ley General de Cooperativas para llegar a una comprensión que les posibilite la redacción de los estatutos de su régimen interno de funcionamiento)
- SOLIDARIA, los muchachos que asisten únicamente a la Escuela de Adultos por las mañanas se incorporan de forma voluntaria al grupo de trabajo asociado por las tardes para facilitar e incrementar el acceso al mercado laboral de este grupo.
- PROMOTORA, en las reuniones que mantiene el grupo de trabajo con el maestro por las tardes queda de manifiesto que el grupo humano que está llevando a cabo esta experiencia se está apoyando en sus propios recursos y en su trabajo (ha sido fundamental que en todo este proceso no se haya recurrido al proteccionismo estatal). La Escuela de Adultos está generando una iniciativa propia de formación a todos los niveles.

Asimismo a través de la Escuela de Adultos se consigue un curso de formación profesional de 800 horas de carpintería básica. La escuela no habla sólo a nivel teórico de la importancia de relacionar el mundo cultural con el profesional, sino que se compromete como tal a facilitar la inserción del joven en el mundo laboral, y para ello elabora proyectos destinados a la consecución, en un primer momento, de cursos de formación.

Es una fase que denominamos de PARTICIPACION-INTEGRACION. El joven empieza a comprender que la inserción social de las clases desfavorecidas pasa obligatoriamente por la inserción en el mundo del trabajo y subordina todo lo relacionado con la formación a las necesidades de la actividad laboral que está desarrollando.

COLECTIVOS de ACCION SOLIDARIA

4a FASE

Es el momento de conseguir recursos que consoliden la inserción del grupo de trabajo en el mundo laboral. La Escuela de Adultos abandona su aislamiento e inicia una interrelación con los agentes sociales de la comarca. Todos los participantes en la experiencia de desarrollo comunitario, con el maestro a la cabeza, analizan los rápidos cambios que está sufriendo el mundo rural y la multitud de subvenciones y programas que destina la CEE y el propio estado para facilitar la progresiva adaptación a estos cambios.

La escuela, con respecto al grupo de trabajo asociado, se articula en torno a dos ideas:

-Formación permanente en la práctica:

- *Dedicación de una hora diaria a la formación instrumental (Delineación, redacción y cálculo de presupuestos)
- *Asistencia a exposiciones, ya sea como participantes o como visitantes.
- *Reunión semanal del grupo con el maestro, para hacer un seguimiento de la actividad, contrastar nuevas iniciativas y recibir información acerca de las directrices socio-económicas que para las zonas rurales están diseñando desde la CEE.
- *Elaboración, conjuntamente con el maestro, de proyectos destinados a la consecución de subvenciones.

-Formación permanente en la solidaridad.

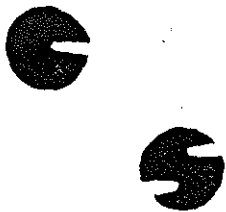
- *Aportación de las cooperativas de trabajo asociado de un 5% de su facturación para apoyo de alternativas laborales viables surgidas de la dinámica de la Escuela de Adultos (que actualmente son tres: carpintería de construcción; carpintería de muebles y cerámica industrial).
- *Incorporación de personas pertenecientes a grupos sociales marginados (un disminuido psíquico en el grupo de trabajo del Tejar y un ex-toxicómano en la cooperativa de carpintería) que lleven al grupo a una toma de postura ante los problemas reales existentes en la comarca.
- *Siguiendo con esta idea, la escuela promueve entre los componentes de los tres grupos de trabajo generados por ella una cooperativa de viviendas para los propios jóvenes participantes en este proyecto de desarrollo comunitario, habiéndose edificado en la actualidad nueve viviendas. Es una manera de dinamizar el tejido social de la zona, intentando ampliar los límites de una inserción que no sea exclusivamente de tipo laboral.



COLECTIVOS de ACCION SOLIDARIA

*De los más de treinta jóvenes integrados en la Experiencia, 8 de ellos se han declarado objetores de conciencia, continuando la línea de la Escuela de desarrollo de una conciencia crítica y participativa que les implique a todos los niveles en la conformación del tejido social de la zona.

Esta última (hasta la actualidad) y cuarta etapa se denomina de APORTACION. Conseguida la participación-integración del joven en el proyecto, se intenta llevar a cabo un trabajo de desarrollo comunitario a todos los niveles. Se trata, fundamentalmente, de dar a la integración laboral un sentido innovador desde la escuela, de forma que sobrepase el mundo del trabajo e implique a los participantes en la Experiencia en la problemática social de la zona, intentando desde la formación permanente en la práctica y para la solidaridad aportar soluciones que faciliten la adaptación de las zonas rurales a los rápidos cambios a que están sometidas por las directrices comunitarias.



COLECTIVOS de ACCION SOLIDARIA

III.- LA TOMA DE PODER

Antes de pasar a analizar cuales son los aspectos en los que se da la Toma de Poder en esta Experiencia, y las claves que a nuestro entender llevan a esta situación, quisiéramos señalar alguna cuestión respecto a la Toma de Poder.

Entendemos que se da Toma de Poder de un grupo cuando éste sale de su marginación, genera y potencia sus propios recursos y desde ahí, influye en otros grupos, agentes, instituciones etc.

Pero subrayamos la importancia de que estos logros se consigan desde un posicionamiento distinto al modelo imperante, es decir, la Toma de Poder de un grupo nos parece válida cuando se produce desde la Cultura de la Solidaridad y no desde posturas fuertemente individualistas y neo-liberales, en cuyo caso no se lograría otra cosa que el paso de un grupo más o menos marginado a niveles mayores de integración o bienestar, pero sin que haya ningún cambio más profundo que pueda generar la integración y toma de poder de otros grupos y personas también marginadas.

Igualmente importante nos parece en este sentido, que una vez que el grupo va alcanzando cuotas de poder, mantenga esta posición de solidaridad ante los problemas que vive el resto de la gente que está cerca, aunque se evolucione en los métodos, los medios y el tipo de compromisos que se adquieren, según evoluciona el propio grupo y el contexto del que forma parte.

COLECTIVOS de ACCION SOLIDARIA

Pasamos a analizar a continuación los aspectos concretos en los que podemos decir que esta Experiencia ha vivido una Toma de Poder.

1.- A Nivel Interno

Podemos decir que en primer lugar, hay una Toma de Poder interna dentro del grupo, es decir, el grupo se hace poco a poco con su Poder, cosa que no tenía antes de este proceso.

Este "Hacerse el grupo con su poder", se concreta en que:

*La gente que lo forma empieza a creer en sus posibilidades, tanto a nivel individual como a nivel grupal. Empiezan a valorarse a sí mismos y a ver que son capaces de aprender y de poner en marcha iniciativas que les gustan y que pueden tener futuro.

*Desde esta naciente confianza, pasan a una postura activa, colaboradora y emprendedora.

*Va cambiando la mentalidad y el asistencialismo deja paso a la búsqueda de recursos para un proyecto que ya está en marcha y que ya estamos haciendo.

*El grupo va entendiendo y viviendo de forma práctica la Solidaridad, dentro del mismo grupo y hacia fuera.

*El grupo, poco a poco va teniendo mayor protagonismo en el proceso de toma de decisiones.

De igual forma, el grupo y los individuos que lo componen van asumiendo cada vez mayores responsabilidades.

1.- A nivel Económico

Un grupo que partía de una falta casi absoluta de formación básica y de formación profesional, ha puesto a funcionar dos cooperativas, creando 25 puestos de trabajo, en una zona sin recursos económicos de ningún tipo, con lo que, además de posibilitar su propio medio de vida, ha creado puestos de trabajo para otra gente, y ha puesto en marcha un proceso que genera riqueza y trabajo indirecto en la comarca.



COLECTIVOS de ACCION SOLIDARIA

2.- A Nivel Formativo

Actualmente los formadores de la gente nueva que entra en las Cooperativas, son fundamentalmente los jóvenes que están trabajando en ellas y que las pusieron en marcha.

Pasamos, entonces, de un grupo de chavales semi-analfabetos y que conocían únicamente las tareas del campo, a un grupo capaz de formar a sus compañeros y ser referencia para ellos en el trabajo que desempeñan.

3.- A Nivel Político

El grupo está participando en otros dos Proyectos de Desarrollo de la zona promovidos por la administración, y uno de los promotores de esta Experiencia es el gerente del Programa LEADER, programa de desarrollo comunitario de la Comunidad Económica Europea.

Esta fuerte participación en otros Programas al lado de la Administración, supone que:

-La Administración, es decir, las instancias políticas, han reconocido el éxito de la Experiencia, y la consideran como referencia en cualquier proyecto de este tipo que se emprenda en la comarca.

-El grupo tiene la oportunidad de influir en el enfoque y en la forma de llevar a cabo otros proyectos similares, contribuyendo a orientar el tipo de desarrollo que se promueve y el tipo de actuaciones que se apoyan, enfocando de esta forma el desarrollo de la zona con criterios distintos en muchas ocasiones a los de los poderes políticos.

La Administración solicita con frecuencia de los miembros de la Experiencia y de sus promotores, su participación en cursos, seminarios, jornadas etc. Y la Administración local (Ayuntamientos, Diputación provincial) piden su opinión con frecuencia al grupo.

COLECTIVOS de ACCION SOLIDARIA


4.-A Nivel de influencia en otros grupos

Se da, en primer lugar, una influencia muy práctica y concreta, en cuanto que, como señalábamos al describir la Experiencia, el grupo destina un porcentaje de los beneficios de las Cooperativas al apoyo de otros grupos que quieran poner en marcha proyectos interesantes, y este apoyo no se limita exclusivamente al aspecto económico, sino que se extiende desde una postura abierta, al asesoramiento de la gente que empieza, a compartir ideas, estructuras, tiempo etc.

Además de esta influencia práctica y concreta, el grupo ejerce otra influencia más difusa pero no menos importante. Su Experiencia es pionera en la zona, y por tanto pasa a ser punto de referencia para mucha gente. Rompe con muchos de los esquemas de pensamiento y actuación tradicionales como la pasividad, la dependencia y el fatalismo y crea un precedente de cómo "trabajando juntos podemos hacer algo por salir de las situaciones que no nos gustan, si ponemos en común los recursos que tenemos y les sacamos partido, aunque no sea fácil".

Por otra parte, casi podríamos decir que "inventa" una vía de desarrollo económico que puede ser seguida por otra gente. Con las Cooperativas de Muebles y de Tejar, se abren posibilidades para comenzar otros trabajos y otros proyectos relacionados y complementarios a ellos.

Es modelo, además, en cuanto al enfoque de qué tipo de productos pueden ser viables a nivel económico en esta zona y cómo se pueden trabajar en su fabricación y en su comercialización para que sean verdaderamente rentables, teniendo en cuenta las dificultades que en sí misma tiene la zona a nivel de producción y de comercialización debido a su aislamiento y a las características del terreno en el que se asienta.



COLECTIVOS de ACCION SOLIDARIA

V.- FACTORES CLAVE EN EL PROCESO DE TOMA DE PODER

El primer paso en el proceso de Toma de Poder se da en la Escuela de Adultos.

El primer factor clave, por tanto, es la educación, pero no cualquier educación, sino la educación entendida y vivida como un proceso a través del cual, los alumnos empiezan a pensar por sí mismos; a valorarse y a valorar su propia cultura; a conocerse y a conocer su medio, sus recursos etc.; a analizar cuales son sus condiciones de vida, y las causas de su marginación; a pensar alternativas para esta situación; y a adquirir instrumentos básicos: lectura, escritura, matemáticas y aprendizaje de un oficio.

El maestro es en este momento la persona decisiva en este proceso, ya que desde su concepción de la educación y de la sociedad facilita e impulsa este proceso de concienciación, que no se daría en una clase de Adultos de tipo tradicional.

Subrrayaremos que el interés del maestro por el tipo de enseñanza que facilita al grupo, es el que lo lleva a introducir la formación ocupacional como complemento necesario a la formación puramente teórica, como explicábamos en la descripción de la Experiencia.

El segundo factor clave en el proceso de Toma de Poder, es el económico-laboral.

Llega un momento en que, todo el grupo de la Escuela de Adultos comprende que la verdadera integración de los jóvenes de esta zona, pasa por crear una actividad productiva que haga posible su integración en el mundo del trabajo y además genere recursos para la zona, ya que de otra forma, los jóvenes están condenados a emigrar y la comarca a empobrecerse y despoblarse cada vez más.

Por otra parte, la formación unida tan estrechamente a la actividad laboral y productiva, permite al mismo tiempo poner en práctica una forma cooperativa y solidaria de entender el trabajo y la producción.

Ahora bien, transcurre un período de tiempo largo (4 ó 5 años) entre que el proyecto de la cooperativa se pone en marcha y el momento en que ésta empieza a ser productiva y generar beneficios. Es este un tiempo muy difícil ya que la gente tiene que trabajar muchas horas sin poder ni siquiera cobrar un sueldo, y hay algunos jóvenes que en este tiempo se descuelgan del proyecto.

COLECTIVOS de ACCION SOLIDARIA

Analizando los factores que han hecho posible el éxito de la iniciativa a pesar de las dificultades, podemos destacar:

*El deseo de los participantes en el proyecto de crear su propio puesto de trabajo en el lugar donde viven sin tener que marcharse fuera.

*La confianza en el leader. Confianza que se funda en:
-El grupo lleva ya tiempo trabajando con él y lo conoce bien.
-El leader trabaja con el grupo y en las mismas condiciones que él; echa tantas horas de trabajo o más que el resto del grupo; y pasa por las mismas dificultades económicas que el resto.

*Las características del grupo. Se trata de un grupo de gente marginada por razones económicas y culturales, pero no se trata de un grupo de gente desestructurada, sin referencias o sin hábitos de trabajo.

Es un grupo acostumbrado a condiciones duras de vida y de trabajo, y acostumbrado también a subsistir con pocos recursos económicos.

Por otra parte, los hábitos y los valores consumistas en esa época, no había llegado a alcanzar la fuerza que tienen en estos momentos incluso en el medio rural, si fuese así, seguramente el grupo no resistiría las condiciones de este proceso.

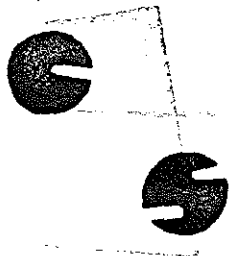
*Las características de la zona. Muy unido al anterior. Al tratarse de una zona rural, la gente necesita menos dinero para vivir. En un medio urbano, seguramente sería más difícil que el proceso de esta experiencia tal y como se dio, resultase exitoso.

*El apoyo de CARITAS a través de la que llega ayuda económica del Fondo Social Europeo.

Sin este apoyo económico esta iniciativa no hubiese podido salir adelante, y creemos que en general este tipo de iniciativas necesitan algún apoyo económico, ya que se trata de gente sin capital y por tanto sin posibilidad de inversión inicial.

*La información y la interpretación adecuada de esta información. Como decíamos al principio, con la entrada en España en la CEE, hay muchas cosas que cambian en las posibilidades y el modo de desarrollo del medio rural, y además hay mucho dinero que llega a este medio y que por norma general se utiliza de forma que deja mucho que desear.

En este momento, los promotores del proyecto se preocupan mucho por informarse de lo que está pasando; de las repercusiones que esto tiene; de cómo influye al Proyecto que desarrollan y de qué estrategia se puede seguir ante estos cambios; y además estudian todos estos temas con el grupo.



COLECTIVOS de ACCION SOLIDARIA

Visto que es imposible llevar la contraria a estos procesos de cambio, y que el ignorarlos no lleva sino a la marginación, la estrategia que se sigue es la de: "Vamos a decir lo que quieren oír para hacer después lo que creemos que debemos hacer". Esto permite rescatar algunos de los medios y las posibilidades que da la entrada en la CEE, para utilizarlos en un desarrollo diferente al que las instancias políticas sostienen.

Este punto nos parece también muy importante, sobre todo en el momento en que se adoptó esta estrategia, ya que en ese momento muchos Proyectos se perdieron por falta de información o por no encontrar la estrategia adecuada para utilizar esa información.

*Un planteamiento empresarial adecuado. Este factor está también muy relacionado con el anterior, ya que sin información, y sobre todo sin información bien trabajada, no se podría llegar a este planteamiento empresarial.

En este sentido, optar por una producción selecta y de calidad fue clave para permitir, no sólo el éxito de esta experiencia, sino también para abrir una vía de desarrollo económico en la zona, que permita el que siguiendo por este camino, se puedan crear más cooperativas y más trabajos complementarios.

Este análisis resume los factores que a nuestro entender han sido claves para el éxito de la Experiencia. A partir del éxito de las Cooperativas, y por tanto del éxito de la formación, todos los demás aspectos de la Toma de Poder se van generando casi por sí mismos; hay que señalar también que sin este éxito, no sería posible alcanzar ninguna cuota de poder.

COLECTIVOS de ACCION SOLIDARIA

VI.- PRINCIPALES OBSTACULOS EN EL PROCESO

En cuanto a los principales obstáculos que se han encontrado en el proceso, han sido fundamentalmente:

*La falta de experiencia de los líderes en este tipo de proyectos.

Los líderes conocían bien los aspectos educativos y formativos de todo este proceso, pero no los empresariales. Sabían lo que querían hacer, pero no cómo se podía llevar a cabo en sus aspectos más concretos. Esta dificultad se fue subsanando con mucho interés, muchas lecturas y mucho diálogo con gente más conocedora.

*La falta de recursos económicos.

La Experiencia nace y se desarrolla sin apenas recursos económicos, y esto supone una de sus principales dificultades; la Administración no la apoya decididamente hasta la actualidad, en que ya ha resultado exitosa y ya puede salir adelante sin ese apoyo.

En el momento en que era realmente necesario un apoyo económico decidido, es Caritas la única institución que confía en el éxito de la Experiencia y facilita el acceso a recursos económicos.

*La Administración local.

Es la Administración local la que pone más obstáculos al desarrollo de la Experiencia. En general la Administración local en España, y sobre todo en el medio rural, no ve con buenos ojos cualquier tipo de iniciativa que se desarrolle de forma autónoma, sin estar bajo su control, porque la viven como una amenaza a su poder, de ahí que la postura que adoptó la Administración local, en lugar de colaboración, fue de boicot, intentando que el proyecto fracasase.

Este es uno de los obstáculos con los que sistemáticamente y salvo honrosas excepciones se encuentran los proyectos de este tipo, la administración difícilmente apoya o permite que se desarrollen Experiencias que ella no controla directamente por unos medios u otros.

COLECTIVOS de ACCION SOLIDARIA

VII.- COLECTIVOS DE ACCION SOLIDARIA

La Experiencia que acabamos de describir está coordinada con otros grupos que desarrollan un trabajo similar en todo el estado español, COLECTIVOS DE ACCION SOLIDARIA -CAS-.

En CAS están coordinados grupos tanto rurales como urbanos que trabajan en el área social en distintos ámbitos: educativo, cultural, económico etc.

CAS nace en el año 1.988 de la inquietud de algunas Experiencias que llevamos tiempo desarrollando nuestra labor en el campo social en diversas comunidades autónomas del Estado Español.

Estas Experiencias tenemos en común:

*UN PLANTEAMIENTO: Buscar el desarrollo y el crecimiento global (económico, social y personal) de los grupos y zonas más desfavorecidos, más allá de los intereses políticos de los Estados.

*UNA REALIDAD: Estamos llevando a cabo Proyectos de Desarrollo Comunitario viables y ajustados a las necesidades y características de estas zonas y estos grupos.

Estos Proyectos incluyen aspectos de dinamización económica, educativa, social, cultural etc.

*UNAS NECESIDADES: Romper el aislamiento de las zonas más desfavorecidas y de los grupos y las personas que trabajamos en ellas a través de los encuentros, la información y la formación en los temas relacionados con nuestro trabajo.

Analizar y evaluar los procesos sociales en los que participamos y los contextos en que se enmarcan.

Fomentar la solidaridad entre personas, grupos y países.

Desde este Planteamiento y esta Realidad, CAS se configura como una Red de Coordinación de Experiencias Socio-Comunitarias rurales y urbanas del Estado Español, y adopta la forma jurídica de ONG, articulando así una forma de dar respuesta a las necesidades de los grupos que la forman.

Es red ya que está formada por Experiencias autónomas que se comunican, actúan en conjunto en algunos casos y se organizan de forma horizontal.

Es red de coordinación ya que respetando la autonomía y la identidad de cada Experiencia, encontramos tanto en lo que tenemos en común como en lo que nos diferencia, recursos para llevar a cabo acciones conjuntas.

COLECTIVOS de ACCION SOLIDARIA

Es red de coordinación de Experiencias que tienen un fuerte arraigo social, una práctica continuamente revisada, y equipos de trabajo estables.

Es red de coordinación de Experiencias socio-comunitarias, ya que todas nuestras acciones van dirigidas a dinamizar los recursos de la Comunidad en la que trabajamos para que ésta sea la responsable y protagonista de su desarrollo.

CAS supone para sus miembros un lugar de encuentro, de reflexión conjunta y por tanto de apoyo y de autoafirmación en la línea de trabajo que llevamos todos y cada uno de los que lo formamos.

Además, CAS a lo largo del tiempo ha ido creando fórmulas para responder a necesidades concretas que los grupos van sintiendo y expresando, fórmulas siempre sencillas y que permitan la flexibilidad y la no institucionalización de la organización para que cualquier iniciativa que se ponga en marcha en este sentido esté al servicio de los grupos y no los grupos al servicio de la organización como ocurre siempre que se montan grandes estructuras que acaban "devorando a sus hijos".

Estas fórmulas son:

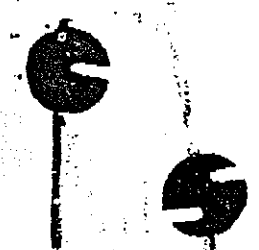
LA ASAMBLEA ANUAL, se celebra una vez al año en la sede de alguna de las Experiencias y en ella participan todos los grupos que pertenecen a CAS. Su objetivo es, además de encontrarnos, evaluar el año y decidir los objetivos para el siguiente.

EL PLENO, formado por un representante de cada Comunidad Autónoma, en él se deciden las tareas de las que hay que ocuparse para conseguir los objetivos que se han acordado en la Asamblea.

LA PERMANENTE, formada por cinco personas elegidas en la asamblea, se reúne una vez al mes aproximadamente y su función es hacer el seguimiento del trabajo.

LA COORDINACION CON OTRAS ORGANIZACIONES, en la línea de la creación de redes como vía para dar respuesta solidaria a las necesidades y los retos comunes, CAS pertenece a la Plataforma Rural española, a la Coordinadora de Organizaciones no Gubernamentales y a nivel europeo a la red VIRGILIUS.

LA CREACION DE REDES INTERNAS DENTRO DE CAS, poco a poco se van creando en CAS otras redes interiores para temas concretos como son la Red de Mujeres, Redes Económicas, la Red Urbana etc. que de forma autónoma buscan espacios de encuentro y soluciones conjuntas para problemas afines concretos de su campo de trabajo.



154

COLECTIVOS de ACCION SOLIDARIA

ENCUENTROS DE FORMACION, que se organizan siempre que dos o más Experiencias coinciden en la necesidad de formación sobre un tema y tienen la posibilidad de coordinarse para llevarlo adelante.

La metodología de estos Encuentro se basa siempre en las necesidades concretas de la gente que los promueve.

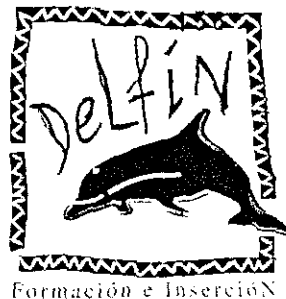
PUBLICACIONES, la principal es ENTRENOSOTROS, boletín de comunicación interno, a esta se añaden otras publicaciones como materiales sobre temas relacionados con el trabajo de cada Experiencia.

CENTRO DE BUSQUEDA DE RECURSOS, desde el que se pretende establecer y mantener contactos con Instituciones, Fundaciones y Organizaciones con fines similares a los nuestros, y asesorar a las Experiencias en materia de Elaboración de Proyectos, Evaluación y Búsqueda de Recursos.

Señalar por último, que CAS sólo es diferente a los grupos que lo componen en la medida en que todo grupo es más que la suma de los individuos que están en él, en este sentido CAS no es ni pretende ser una superestructura que resuelva los problemas de sus socios sino que sólo en la medida en que todos los grupos que lo forman se implican, participan y tienen iniciativas, CAS funciona como organización y se convierte en vía real y efectiva de respuesta a las necesidades comunes. Señalar también que hasta este momento esta forma de organizarnos, si bien es compleja y puede ser difícil de entender, está dando resultados positivos para la gente que se ha comprometido con ella.

ANEXO 3.

RED DELFIN Y EURORED.



**PROPUESTA PARA LA PUESTA EN MARCHA DE UNA
RED INTERREGIONAL Y TRANSNACIONAL DE
DESARROLLO LOCAL. *RED DELFIN***

Desarrollo Económico Local. Formación e Inserción

PRESIDENCIA: C/. Felipe Espino 1. 37001 Salamanca. Telf.: (923) 29 31 49 • Fax: (923) 29 33 03
SECRETARIA: Ctra. de Lebrija a las Cabezas, camino San Benito, finca San José. 41740 Lebrija (Sevilla).
Telf.: (95) 597 28 78 • Fax: (95) 597 26 87



1. Introducción

Durante medio siglo ha sido la industria, la que ha impuesto su modelo de organización piramidal del trabajo, sus técnicas de gestión y dirección, su tipo de relación entre las personas y su modo de pensar al conjunto de las actividades económicas. Bien pronto podría ceder su supremacía en beneficio de un estilo de organización en red, modelo que se ha venido desarrollando en el sector servicios, sector donde la rapidez y lo hecho " a medida " son la regla, y cuya materia esencial es el intercambio y el tratamiento de la información.

Este fenómeno de empresa/institución flexible nace fruto de la necesidad de continua adaptación de las organizaciones a la rápida evolución de los mercados.

El desarrollo de las redes se ve favorecido por la emergencia de métodos de gestión más participativos y consensuales. El concepto de red está vinculado al desarrollo de la tecnología, en particular a la informática descentralizada, que permite un acceso casi inmediato a la información.

Además de ser un sistema de organización, la red es un estado de ánimo al determinar el libre acceso de todos a la información un funcionamiento por consenso y una cohesión en torno a la visión y objetivos comunes.

Una red es un proyecto que puede entenderse de forma duradera, definido como relaciones privilegiadas entre iguales, fundada sobre la reciprocidad de ventajas, la utilización y concertación sistemática de instrumentos y objetivos y la búsqueda en común de todos los progresos y avances que puedan contribuir a conseguir un objetivo conjunto, de carácter general o específico.

La red como estructura de segundo grado, puede ser útil para satisfacer múltiples y heterogéneas necesidades.



2. Justificación de la red DELFIN

El proyecto red DELFIN es básicamente un proyecto de promoción socioeconómica y creación de empleo que se desarrolla teniendo en cuenta:

- Las entidades locales (ayuntamientos y diputaciones) detectan un elevado nivel de conocimiento de las carencias y dificultades con las que se encuentran sus conciudadanos en su interacción en el mercado de trabajo. *La creación de empleo o el mantenimiento del existente, a través de la generación de nuevas iniciativas económicas, ha sido el reto que han asumido las corporaciones municipales y provinciales* y la razón de ser de los órganos de promoción económica y de empleo, que durante los últimos años han sido creados en multitud de municipios y provincias españolas.

Por su capacidad de intermediación, por el tipo de información que manejan, por su visión global sobre el territorio como consecuencia de su responsabilidad política, las administraciones juegan un papel que es difícilmente sustituible por otros agentes a nivel local.

- La diversificación de los procesos productivos, la especialización de los hábitos de consumo, la existencia de multitud de nuevos mercados dentro de un Mercado Unico, la proliferación de instituciones y organismos públicos y privados relacionados con la promoción económica y las políticas activas de empleo, la internacionalización de las estructuras productivas y de los centros de decisión *han complicado extraordinariamente el campo de actuación de la promoción económica local.*
- No parece posible que la construcción de unidades empresariales o la búsqueda de nuevas ocupaciones y empleos en el ámbito local pueda producirse de forma espontánea sin *un tipo de organización complementaria que tenga como finalidad animar el medio socioeconómico que se da en un territorio concreto.* Estas nuevas dinámicas de relación entre promotores y entorno productivo se concreta en dos líneas de actividad:



- Las iniciativas económicas que las instituciones promueven en "lo local". A través del desarrollo de nuevas tecnologías y contenidos en los ámbitos de formación, inserción y dinamización económica.
- Las relaciones generadas por redes y flujos de intercambio entre instituciones.

3. Antecedentes de la red DELFIN

Las iniciativas comunitarias tienen como objetivo la consolidación de la cohesión económica y social desde una dimensión comunitaria. Y se ubican dentro del conjunto de medidas financiadas por los fondos estructurales de la Unión Europea.

En esta línea una serie de Ayuntamientos y Diputaciones han puesto en marcha un conjunto de iniciativas de activación local, que han podido surgir mayoritariamente en el marco de las iniciativas comunitarias de Recursos Humanos.

Por tratarse de iniciativas que propiciaban, por su propia naturaleza, la generación de asociaciones de ámbito local, este programa de iniciativas ha sido el catalizador que ha permitido detectar *la necesidad y la virtualidad de la generación de estructuras estables de relación entre instituciones locales.*

Estas redes locales con sentido transnacional, en el marco de las iniciativas comunitarias, han de orientarse a la consecución de un doble objetivo: ser plataforma generativa de nuevas iniciativas locales y consolidar sistemas estables de intercambios de metodologías, instrumentos y programas de desarrollo económico, formación e inserción.

4. Propuestas para la creación de la red

A través de la Asociación Interregional para el Desarrollo Económico Local y el posicionamiento de los Recursos Humanos en el mercado de trabajo (red



DELFIN), proponemos la creación progresiva por parte de las entidades locales que la conforman de un sistema que apoye las estrategias necesarias de transformación de la realidad económica para el empleo y la mejora de la calidad de vida.

La **red Delfín** se constituye como Asociación sin fin de lucro en Octubre de 1.993, tal como refleja los estatutos que se acompañan, para la consecución de los siguientes objetivos:

- Consolidar un sistema de relación, en red, de entidades públicas de carácter interregional, con vocación de establecer relaciones de transnacionalidad con instituciones pertenecientes a la Unión Europea.
- Diseñar y desarrollar programas y sistemas que mejoren la posición ante el empleo de nuestros recursos humanos.
- Compartir metodologías y producir instrumentos de trabajo de interés común.

Las entidades que en la actualidad constituyen la red son las siguientes:

A. Diputación de Salamanca

La provincia de Salamanca engloba 364 municipios, con una población superior a los 360.000 habitantes.

La Diputación ha gestionado directamente programas representativos de los tres Fondos Estructurales: Interreg, Programa Operativo Integral Zamora Salamanca, Iniciativa NOW y HORIZONT.

B. Mancomunidad de Municipios del Bajo Guadalquivir. Sevilla y Cádiz

La Mancomunidad acoge a 11 municipios de las provincias de Sevilla y Cádiz: Lebrija, Trebujena, Los Molares, El Coronil, Las Cabezas, Sanlúcar, Rota,



Chipiona, Utrera, Los Palacios y el Cuervo.

Más de 250.000 habitantes viven de forma estable en su territorio, alcanzando los 350.000 a lo largo del verano.

La Mancomunidad fue pionera en su Comunidad Autónoma en la promoción de las iniciativas locales. Programas como las iniciativas comunitarias de recursos humanos: NOW, Horizon y Euroform, así como otros programas europeos (Force, ...) han sido desarrollados por el equipo estable de profesionales.

C. Mancomunidad de servicios del río Jabalón. MANSERJA. Ciudad Real

Manserja engloba 23 municipios de la provincia de Ciudad Real con un total de 75.000 habitantes. En la actualidad gestionan un amplio abanico de programas formativos, así como el programa "La Ruta del Quijote, emplea a la mujer" de la iniciativa NOW.

D. Ayuntamientos de Sant Andreu de la Barca. Cerdanyola del Vallés y Sant Joan Despí. Barcelona.

Estos tres municipios del Area Metropolitana de Barcelona tienen una larga tradición de promoción de iniciativas locales a través de la generación de áreas específicas de gestión municipales (Sant Andreu de la Barca y Sant Joan Despí) o mediante la creación de sociedades anónimas municipales (Cerdanyola Opcions) de participación y gestión directa de iniciativas socioeconómicas. Engloban una población superior a los 100.000 habitantes.

En la actualidad el ayuntamiento de Cerdanyola del Vallés gestiona el programa NOW Inem -Instituto de la Mujer- Corporaciones Locales.



G. Ayuntamientos de Getafe y Torremocha del Jarama. Madrid

Estos dos ayuntamientos madrileños son representativos de la heterogénea relación campo-ciudad que se da en esta comunidad. El ayuntamiento de Getafe detecta una importante experiencia en la gestión de programas europeos: NOW, Force etc...

H. Ayuntamientos de Santa Cruz de Tenerife, Taco y La Laguna. Tenerife

Estos tres municipios. tinerfeños acogen a una población superior a 300.000 habitantes. El boom turístico de los 80 ha convivido con la generación de importantes bolsas de desempleo estacional, condicionando la promoción de iniciativas comunitarias impulsadas por las entidades locales. Programas como Iniciativa NOW está siendo desarrollado por estos organismos.

Todas estas instituciones, a través de las diferentes acciones transnacionales, han ido conectándose con otras homólogas de países comunitarios. Algunas de estas entidades, con las que ya se ha establecido contacto son:

- Groupe CRP de la Region Midi-Pyrenées. Francia.
- SEIES, CRL Lisboa. Portugal.
- Eurocultura. Tesalónica. Grecia.
- BFW. Bremen. Alemania.
- Shanon Development Center. Shanon. Irlanda.
- Ayuntamiento La Haya. La Haya. Holanda.
- Universidad Libre de Bruselas. Bruselas. Bélgica.
- Chambre de Commerce. Montpellier. Francia



5. Programa de trabajo

Los ejes básicos de actuación que la red DELFIN contempla realizar durante el año 1.994 son los siguientes:

A.- Creación de un sistema de información/ formación dirigido a sus asociados y a las entidades e individuos que apoyan la red, a través de la generación de tres elementos de comunicación :

A.1. Producción de una revista de carácter trimestral, que informe de toda actividad de interés para la red así como incorpore manuales de formación en actividades estratégicas, de utilización por parte de los agentes de desarrollo local, los nuevos emprendedores y los empresarios ya instalados en el sector.

A.2. Desarrollo de dos seminarios transnacionales. El primero durante el mes de Junio incidirá sobre *las iniciativas activas locales y sus perspectivas de futuro*: : La combinación de los objetivos sociales y económicos de las políticas de desarrollo local, las formulas de colaboración entre lo público y lo privado, lo local en la integración del territorio y los factores de competitividad en el desarrollo de nuevas iniciativas locales.

El segundo seminario a celebrar en Diciembre abordaría *la concreción de la puesta en marcha de un banco de datos sobre lo local a nivel europeo*.

A.3. La red deberá disponer de una unidad central que introducirá en un banco de datos, documentación de interés recíproco para otros núcleos de la red o para diferentes usuarios directos por vía telefónica.

Esta base de datos para uso de los participantes de la red en el día a día de sus actividades contará con todas las informaciones básicas sobre el desarrollo de las actividades de la red.



A nivel de cada territorio la entidad local correspondiente podrá introducir todos aquellos datos de su ámbito geográfico que son necesarios para asesorar y acompañar a los nuevos emprendedores y a las pymes ya constituidas: centros de servicios a las empresas-viveros-centros de formación en la gestión-suelo industrial disponible...

Paralelamente la unidad central de la red estará conectada con los diferentes servicios telemáticos que dan acceso a informaciones económicas relativas a las actividades de las corporaciones locales y de las pymes del territorio.

B.- Dotación de dos instrumentos metodológicos que le permitan cumplir las funciones: de gestión de sus actividades, intercambio de metodologías, producción de instrumentos de trabajo de interés común, la evaluación de la red y de cada componente, la tramitación de programas de apoyo y la captación de recursos .

B.1. Elaboración de un programa informático de gestión de las actividades de la red.

Contendrá un fichero permanentemente actualizado con información sobre: proyectos desarrollados en cada uno de los territorios, gestión de programas comunes, mercado de trabajo, de capitales y de bienes y servicios, información comunitaria, etc...

B.2. La Red **Delfín** deberá generar en formato de manual nuevos elementos de gestión del desarrollo local en red, en la línea de las más actuales corrientes de reflexión y acción en los campos económicos y sociales. En particular se producirán seis manuales: *Dirección y Planificación Estratégica, Calidad Total, Gestión Previsional de Entornos Complejos, Función Telemática en la gestión de proyectos, Control Integrado de gestión y Definición de redes para el dimensionado óptimo de las organizaciones* . A lo largo de 1.994 se editará los tres primeros.



C.- Creación de una infraestructura de carácter estable que sirva de soporte operativo a la red, a través de la dotación de una oficina central, sede de la secretaría de la red, ubicada en España:

C.1. Adecuación de los locales, adquisición de mobiliario y equipamiento de oficina básico.

C.2. Adquisición de equipos y material informático para su conexión en red.

Calendario

De acuerdo con los objetivos y alcance del presente proyecto, estimamos que los trabajos a ejecutar en la propuesta de la **Red Delfín** podrían desarrollarse en el horizonte temporal de doce meses.

El desglose temporal por actividades será el siguiente:



Presupuesto.

El coste de puesta en marcha y consolidación de la totalidad de los contenidos de la red, no incluye ni el local ni los costes de coordinación y gestión de la red, que serán financiados con aportaciones de los socios; solicitando al Fondo Social Europeo cuarenta y nueve millones de pesetas. (49.000.000 ptas.) según el siguiente desglose presupuestario:

A. Sistemas de información/formación		
A.1 Producción 4 revistas	8.000.000	
A.2 Realización 2 seminarios transnacionales	8.000.000	
A.3 Base de Datos	6.000.000	
		22.000.000
B. Instrumentos metodológicos		
B.1 Programa informático	4.000.000	
B.2 Elaboración y edición de tres manuales	12.000.000	
		16.000.000
C. Generación de infraestructura		
C.1 Adecuación instalaciones	6.000.000	
C.2 Alquiler equipos informáticos	5.000.000	
		11.000.000
TOTAL PROGRAMAS		49.000.000



PROYECTO DE ESTATUTOS PARA LA CREACION DE UNA RED EUROPEA (EURORED) PARA LA PROMOCION DEL EMPLEO, LA CREACION DE EMPRESAS Y LA INTEGRACION SOCIAL.

TITULO I

DENOMINACION, AMBITO DE ACTUACION Y DOMICILIO SOCIAL

ARTICULO 1º.

La Red Internacional para la Promoción del Empleo, la Creación de Empresas y la Integración Social se constituye en la Ciudad de Lebrija, (Sevilla), España. La Red es una Asociación sin fines de lucro, que se rige por la ley 191/64, de 24 de Diciembre, por sus Estatutos, así como por los acuerdos válidamente adoptados por su Asamblea General y sus órganos directivos dentro de las esferas de sus competencias.

ARTICULO 2º.

Esta Asociación, una vez inscrita en su Registro correspondiente, dispondrá de plena capacidad jurídica para el cumplimiento de sus fines.

ARTICULO 3º.

La Asociación tiene su domicilio social donde se ubique la Secretaría Técnica Ejecutiva.

ARTICULO 4º

La Red puede actuar y tener oficinas en todos los países de la Asociación Europea de Libre Intercambio.



TITULO II

OBJETIVOS

ARTICULO 5º.-

Los objetivos de la Red son:

- Consolidar una Red de Entidades tanto de Derecho Público como Privado de países miembros de la Unión Europea, debidamente constituidos según las reglas en vigor de cada Estado, como estrategia de transformación de la realidad económica y la mejora de la calidad de vida.
- Diseñar y desarrollar programas que faciliten itinerarios hacia el empleo, la inserción social y laboral, así como potenciar la creación y desarrollo de empresas.
- Gestionar la obtención de recursos financieros en el Entorno Comunitario para la consecución de los objetivos y medidas que se adopten a través de la Red.
- Compartir metodologías y producir instrumentos de trabajo de interés común.
- Obtener, procesar, analizar y distribuir información relacionada con los mercados de trabajo, de capitales, de bienes y servicios y sobre las oportunidades interesantes para el desarrollo de los programas acometidos.



TITULO III DE LOS ASOCIADOS

ARTICULO 6º.

Podrán ser socios de la Red todas aquellas Entidades públicas o privadas que manifiesten su voluntad expresa de constituir o adherirse a esta Asociación y cumplir los fines estatutarios. Los socios tendrán voz y voto. Cada asociado tendrá tres votos. No se adquiere la condición de asociado mientras no se satisfaga la cuota de entrada que establezca la Asamblea General en su caso. La decisión de aprobar la adhesión de algún miembro compete a la Asamblea General por mayoría absoluta de los miembros de Derecho que la integran.

ARTICULO 7º.

1.- Se pierde la condición de asociado:

- a) Por decisión voluntaria del asociado.
- b) Por sanción impuesta por la Junta Directiva, acordado por mayoría absoluta para el caso de incumplimiento de las obligaciones inherentes a la condición de asociado.

El acuerdo de expulsión se notificará por escrito por la Junta directiva y contra él, cabrá recurso ante la primera Asamblea General que se celebre.

2.- La baja por cualquier motivo de la Asociación, no exime al asociado de la causa de satisfacer las obligaciones y compromisos de cualquier naturaleza que tuviera pendientes, hasta la fecha del cese.



ARTICULO 8º.

Los asociados tienen los siguientes derechos:

- a) Elegir y ser elegidos, en su caso, para formar parte de la Junta Directiva y/o de las Comisiones o Comités que puedan crearse.
- b) Participar con voz y con voto, en su caso, en la Asamblea General.
- c) Aprobar, si procede en Asamblea, el balance del ejercicio y el presupuesto anual.
- d) Solicitar información sobre cualquier aspecto de la marcha de la Asociación que puedan resultarle de interés.
- e) Los demás que resulten de las normas legales y de los Estatutos de la Asociación, o de los acuerdos válidamente adoptados por sus órganos sociales.
- f) Trimestralmente se enviará un estado financiero de la Asociación y de cualquier otro asunto de interés para los socios.
- g) Cuando se adopten decisiones que supongan aportación u obligaciones económicas y financieras para la organización miembro, habrá de aprobarse por unanimidad.



ARTICULO 9º.

Son obligaciones de los asociados.

- a) Asistir a las Asambleas Generales y acatar los acuerdos válidamente adoptados por los Organos Sociales.
- b) Ocupar los cargos para los que resulten elegidos y desempeñar fielmente las obligaciones inherentes a dichos cargos.
- c) Desembolsar las cuotas de entrada y periódicas que acuerde la Junta Directiva.
- d) Participar y realizar cuantas tareas les sean encomendadas por la Asamblea General, la Junta Directiva o las Comisiones o Comités que pudieran crearse.
- e) Cumplir los demás deberes que resulten de los preceptos legales y estatutarios o de los acuerdos válidamente adoptados por sus órganos sociales.



TITULO IV

ORGANOS SOCIALES

ARTICULO 10º.

1.- El Organo supremo de la Asociación será la Asamblea General, integrada por todos los asociados con tres votos cada uno, quienes adoptarán sus acuerdos por mayoría simple de los votos presentes o representados, y que deberá ser convocada al menos, en sesión ordinaria, una vez al año para la aprobación de cuentas y presupuestos, y en sesión extraordinaria, según lo establecido en los presentes Estatutos.

2.- Los acuerdos de la Asamblea General, válidamente adoptados obligan a todos los asociados, incluso a los disidentes y a los que no hayan participado en la reunión.

3.- Cada asociado tendrá derecho a tres votos, dentro de los términos del artículo 6 de estos Estatutos, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 3 de este artículo.

ARTICULO 11º.

No obstante lo dispuesto en el apartado 1 del artículo anterior, se requerirá el voto por unanimidad de los asociados presentes o representados para decidir sobre los asuntos siguientes:

- a) Nombramiento de los miembros que han de integrar la Junta Directiva, a propuesta de las organizaciones asociadas.
- b) Aprobación y modificación de los Estatutos Sociales.
- c) Disolución de la Asociación.



- d) Constitución de Federaciones o cualquier otra figura jurídica de carácter internacional.
- e) Aprobación de Reglamentos de Régimen Interior, en su caso.
- f) Circunstancias que afecten a situaciones económicas de los miembros.

ARTICULO 12°.

- 1.- La Asamblea General podrá tener carácter ordinario o extraordinario.
- 2.- Se reunirá la Asamblea con carácter ordinario una vez al año, en virtud de convocatoria de su Presidente, y con al menos 30 días de antelación a la fecha de celebración de aquella.
- 3.- La Asamblea General se reunirá con carácter extraordinario a convocatoria de la Junta Directiva, por propia iniciativa o a petición escrita de una tercera parte de los asociados. La convocatoria deberá efectuarse con 15 días de antelación, como mínimo.
- 4.- De cada una de las reuniones celebradas se levantará la correspondiente Acta.
- 5.- El lugar de celebración de la Asamblea General se decidirá en la Junta Directiva.



ARTICULO 13º.

1.- A la convocatoria de la Asamblea General, tanto ordinaria como extraordinaria, se acompañará el Orden del Día comprensivo de los asuntos a tratar debiéndose, además, incluirse en aquel cualquier tema que estando dentro de los fines de esta Asociación haya sido expresamente solicitado por escrito por al menos dos miembros de la Junta Directiva o por el 33% de los asociados.

2.- Las Asambleas Generales, tanto ordinaria como extraordinarias, quedarán válidamente constituidas en primera convocatoria cuando a ellas concurren, presentes o representados, la mayoría de los asociados; y en segunda convocatoria cualquiera que sea el número de los asociados concurrentes.

3.- La reunión en segunda convocatoria se celebrará válidamente un día después de las previstas para la primera convocatoria.

Corresponderá al Secretario de la Asociación decidir sobre la idoneidad del escrito que acredite la representación.

ARTICULO 14º.

1.- La Junta Directiva es el Órgano de Gobierno, gestión y representación de la Asociación y estará compuesta por un Presidente, Videpresidente Primero, Vicepresidente Segundo, Secretario, Tesorero y Vocales.

2.- La Junta Directiva de la Asociación estará formada por tantos miembros como organizaciones asociadas.



3. Los miembros de la Junta una vez elegidos, tendrán un mandato de dos años, pudiendo ser reelegidos.

En caso de que la Entidad le suspenda la representación legal, cesarán automáticamente de la Junta Directiva.

ARTICULO 15º.

1.- Será competencia de la Junta Directiva:

- a) Adoptar cuantas medidas fueren precisas para el cumplimiento de los fines estatutarios y, en general, de la buena marcha de la Asociación.
- b) Elaborar para su presentación a la Asamblea el Informe Económico anual, así como Presupuesto Anual, Memoria y Plan de Actividades.
- c) Interpretar los preceptos contenidos en los Estatutos o en los Reglamentos o Normativas Internas, en su caso.
- d) Organizar y coordinar las actividades y distribuir los trabajos y responsabilidades entre los Asociados.
- e) Acordar la cuantía de la cuota de ingreso y periódicas y su forma de pago.
- f) Elaborar, en su caso, los Reglamentos y Normativas Internas.
- g) Cuantas deriven de las Leyes o los Estatutos o, en general cuantas facultades no estén reservadas por aquella o por estos u otros órganos sociales.



- h) Dotarse de estructuras administrativas.
- i) Nombrar al Presidente.

ARTICULO 16º.

La Junta Directiva se reunirá en cualquier momento mediante convocatoria del Presidente por propia iniciativa o a instancia de al menos de dos de sus miembros.

ARTICULO 17º.

La Junta Directiva se reunirá válidamente con asistencia de la mayoría de sus miembros y adoptará sus acuerdos por mayoría simple de los votos presentes. En caso de empate decidirá el voto de calidad del Presidente.

ARTICULO 18º.

- 1.- El Presidente de la Junta Directiva lo será también de la Asociación y ostentará la representación legal de la misma.
- 2.- Los Vicepresidentes le sustituirán a todos los efectos en los casos de vacante, ausencia o enfermedad.

ARTICULO 19º.

El Secretario llevará el fichero y el libro registro de socios y tendrá a su cargo la dirección de los trabajos administrativos de la Entidad. Se encargará asimismo de la redacción de las Actas, de la llevanza de los libros sociales, y de cuantas funciones le vengán atribuidas por las normas legales y estatutarias o por acuerdos sociales válidamente adoptados.



ARTICULO 20°.

La Secretaría Técnica:

- a) Asistirá técnicamente a la Presidencia y a la Junta Directiva.
- b) Adoptará y ejecutará las acciones de gobierno y administración de la Asociación, entendida en el sentido más amplio.
- c) Llevará la Dirección y el Seguimiento de las comisiones de trabajo que se creen.
- d) Elaborará proyectos y programas a presentar por la Asociación ante los organismos pertinentes.
- e) Ejecutará los acuerdos de la Asamblea General.
- f) Será responsable de la contabilidad, así como de la llevanza al día de los libros económicos.

ARTICULO 21°.

- 1.- La Junta directiva podrá acordar la creación de Comisiones o Comités a fin de delegar en ellos facultades concretas o encomendar tareas específicas cuando las necesidades lo aconsejen.
- 2.- Dichas Comisiones o Comités darán cuenta de sus actividades a la Junta directiva, sin perjuicio de que ésta deba informar posteriormente a la Asamblea.



TITULO V

REGIMEN ECONOMICO

ARTICULO 22º.

La Asociación carece de Patrimonio al constituirse y funcionará de acuerdo con los límites del presupuesto que se apruebe anualmente.

ARTICULO 23º.

1.- La Asociación se nutrirá de los siguientes recursos económicos:

- a) De las contribuciones y cuotas de entrada y periódicas, de los socios.
- b) De las rentas generadas por el patrimonio de la Asociación.
- c) De las donaciones y legados en favor de la Asociación.
- d) De las subvenciones que puedan serle concedidas por cualquier Institución pública o privada.
- e) De cualesquiera otros ingresos permitidos por la legislación vigente.

2.- La cuantía de las cuotas y contribuciones de los socios será acordada por la Junta Directiva que determinará asimismo el modo en que se harán efectivas, y será medida en ECUs.



TITULO VI DE LA DISOLUCION Y LIQUIDACION

ARTICULO 24°.

La Asociación se disolverá por alguna de las siguientes causas:

- a) Por la propia voluntad de los asociados acordada en Asamblea General con el voto favorable de las dos terceras partes de los asociados presentes o representados.
- b) Por imposibilidad de conseguir los fines de la Asociación.
- c) Por sentencia judicial firme.

ARTICULO 25°

- 1.- Disuelta la Asociación se procederá a su liquidación.
- 2.- Si no acordare otra cosa la Asamblea General, actuarán como liquidadores tres de los miembros de la Junta Directiva, nombrados para esta función por la propia Junta.
- 3.- La Comisión Liquidadora se hará cargo del patrimonio existente y satisfará las obligaciones pendientes, si las hubiere. El remanente, en caso de que exista, será entregado a cualquier entidad legalmente constituida que se dedique a idénticos fines o, en su defecto, análogos a los de esta Asociación, decidido por la Junta Directiva.



ARTICULO 26º.-

En todos los actos de la vida civil y jurídica de la Asociación, la jurisdicción competente será la del lugar en donde se ubique la Sede Social de la Asociación.

En Lebrija, Sevilla - España, aprobado por Asamblea General celebrada los días 14 y 15 de Abril de 1.994.

BIBLIOGRAFIA.

- ALBARRACIN, J. y MONTES, P. (1994). "El debate sobre el reparto del empleo". Ponencia presentada en las Jornadas de Economía Crítica. Valencia.
- BIRKHOLZER, K. (1994). "Social cohesion, community development and a good environment" y "Development dilemmas in Berlin and the eastern part of Germany", Interdisciplinary Research project "Local Economy". Technical University of Berlin.
- BLANCH, J.M. y ALABAREA, M. (1987). "Informe INEM B-86, vol. I. Planes ocupación". INEM. Barcelona.
- (1992). "Criterios de evaluación de programas formativos para mujeres en paro". Forum IRIS. Bruselas.
- BLANCH y MARTIN, C. (1987). "Informe INEM B-86, vol.II. Formación ocupacional". INEM. Barcelona.
- BLANCH y SALLERAS, M. (1987). "Informe INEM B-86, vol.III. Usuarios." INEM. Barcelona.
- BLANCH, J.M. et alter (1993). "Informe de evaluación. Fase piloto. Plan para la promoción del empleo femenino". INEM, Instituto de la Mujer, Corporaciones Locales y Fondo Social Europeo. Barcelona.
- BODA,E y SERRANO, L. (1994). "Orientación Profesional e Inserción laboral de los jóvenes en Andalucía". III Congreso Europeo ANACEN "Orientación Profesional en la Unión Europea". Vol. I. Sevilla.

- CHISHOLM, L. (1994). "Determining the need for vocational counselling among different target groups of young people under 28 years of age in the European Community. Synthesis Report". Publ. CEDEFOP, Berlin.
- CHOME, G. (1993). "De la marginación a la participación" Simposio Europeo sobre proyectos innovadores de integración profesional para jóvenes marginados. *Flash CEDEFOP* nº 1/93. Publ. CEDEFOP, Berlin.
- CIREM (1993). "Inserción profesional de las universidades españolas". *Investigación realizada para el Consejo de Universidades*.
- CONSEJERIA DE TRABAJO DE LA JUNTA DE ANDALUCIA (1993). "Plan de evaluación de los programas de formación ocupacional".
- DEAN, H. and TAYLOR, G. (1992). Dependency culture: the explosion of a myth. Publ. Gooby. London
- DELGADO CABEZA, M. (1994). Conferencia mimeografiada sobre la evolución de la economía andaluza en la última década. Próxima publicación por el Instituto de Desarrollo Regional de la Universidad de Sevilla.
- FACTAM, S.L. (1990). Informe sobre el estudio "Análisis y Evaluación del Método de técnicas de Búsqueda de Empleo (MABEM)". Instituto de la Mujer. Madrid.
- FERNANDEZ DE CASTRO, I. y ELEJABEITIA, C. (1993). "Determinación de la demanda de orientación profesional entre diferentes grupos destinatarios de jóvenes menores de 28 años en la Comunidad Europea (Proyecto nº 081093). Publ. CEDEFOP, Berlin.
- FERRER, R. (1994). "Descripción del programa de orientación profesional de la Dirección General de ocupación del Departamento de Trabajo de la Generalitat de Catalunya". III Congreso Europeo ANACEN "Orientación Profesional en la Unión Europea". Vol. I. Sevilla.
- FORCEM (1993). "Los acuerdos sobre Formación Continua". Publ. FORCEM. Madrid.
- GARCIA, S. (1994). "Formación Continua en la Empresa: El Acuerdo Nacional sobre Formación Continua". III Congreso Europeo ANACEN "Orientación Profesional en la Unión Europea". Vol. I. Sevilla.

- GASALLA, J.M. (1994). "Las empresas como entidades de aprendizaje y desarrollo". XV Congreso internacional de la AIOEP: Recursos humanos, orientación y mercado laboral.
- GAVIRA, L. (1992). "EUROCOUNSEL: Informe nacional de la Fase I". Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo. Dublin.
- (1993). Segmentación del mercado de trabajo rural y desarrollo: el caso de Andalucía. Ministerio de Agricultura Pesca y Alimentación. Madrid.
- (1994). "Consecuencias para el desarrollo del modelo de gestión del trabajo en Andalucía". Boletín Económico de Andalucía, Publ. Consejería de Economía de la Junta de Andalucía. Sevilla.
- GAVIRA, L. y GONZALEZ, F. (1993). "EUROCOUNSEL: Informe nacional de la Fase II". Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo. Dublin.
- GORZ, A. (1986). Los caminos del paraíso. Laia/Divergencia.
- GIL, S (1994). "Seminario europeo : Nuevos modelos y estrategias de formación para las PYMES en Europa". Flash CEDEFOP nº 1/93. Publ. CEDEFOP. Berlin.
- HAUBERT, M. y GAVIRA, L. (1984). Cooperativismo y crisis en Andalucía Occidental. Publ. Instituto de Desarrollo Regional. Sevilla.
- IBAÑEZ, J. (1994). El regreso del sujeto. Siglo XXI Edit. Madrid.
- IGLESIAS FERNANDEZ, J. (1992) "Renta Mínima de Inserción: un caso de beneficiencia pública". Publ. Cuadernos de Economía, Vol. 20, nº57-58 Enero-Agosto.
- (1994). "Del reparto del trabajo al reparto de la renta". Barcelona. Dactilografiado.
- INEM (1994). "Resumen mensual de datos básicos. Abril, 1994". Publ. MTSS, Mayo, 1994.
- INEM, INSTITUTO DE LA MUJER, CORPORACIONES LOCALES, FONDO SOCIAL EUROPEO. (1993). "Nuevas oportunidades para las mujeres. NOW". Publ. INEM.

LEONARDI, O. (1994). "Esperienze di lotta all'esclusione attraverso l'iniziativa economica nel Sud dell'Europa". IREN NORD, Development innovations and networks. Roma.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (1994), Boletín de Estadísticas Laborales.

O'CONNOR, J. (1981). La crisis fiscal del Estado. Ediciones Península, Barcelona.

OFFE, C. (1992). Partidos políticos y nuevos movimientos sociales. Edit. Sistema. Colección Politeía. Madrid.

PLANAS, J. (1991). "Programa de evaluación, apoyo y análisis de los proyectos del Programa Europeo PETRA en España: propuestas para la Reforma Educativa".

PLANAS, J. y GARCIA, M. (1991). "Méthodologie pour l'évaluation ex-post des programmes operationnels co-financés par le Fonds social Européen". Informe demandado por la Unidad Coordinación-Evaluación del FSE.

RECIO, A. (1991). "La segmentación del mercado de trabajo en España", en MIGUELEZ, F. y PRIETRO, C. Las relaciones laborales en España. Siglo XXI Edit. Madrid.

ROJO, E. (1994) "Derecho al trabajo en un mundo cambiante" en Noticias Obreras nº 1116-1117 Marzo-Abril.

RODRIGUEZ, M.A.L.(1993). "Los servicios de orientación educativa y profesional en España". Estudio de la Task Force. Recursos Humanos, Educación, Formación y juventud de las Comunidades Europeas, Coordinado por WATTS, A.G. Dactilografiado.

SALAS, T. (1994). La Reforma del Mercado de Trabajo. Edit. CISS.

TABOADA, A. (1994) "La orientación profesional en la formación profesional reglada". III Congreso Europeo ANACEN "Orientación Profesional en la Unión Europea". Vol. I. Sevilla.

TORO, A. (1994). "Formación Profesional, Ocupación e Inserción Laboral en Andalucía". III Congreso Europeo ANACEN "Orientación Profesional en la Unión Europea". Vol. I. Sevilla.

TOURAINÉ, A. (1969). La sociedad postindustrial. Edit. Alianza. Barcelona.

VAN der VEEN, R.J. y VAN PARIJS "Una vía capitalista al comunismo". Zona abierta, nº46-47.

VÄHÄMÖTTÖNEN, T. and KESKINEN, A. (1993). "A conceptual framework for developing an activity-based-approach to career counselling". Publ. The International Journal for the Advancement of counselling.

VÄHÄMÖTTÖNEN, T. and KESKINEN, A. (1993). "A conceptual framework for developing an activity-based approach to career counselling". Manuscript, the 2nd version. Nokia, Finland.